

Tanja Taipale

YHTEISEN TYÖPAIKAN
TYÖTURVALLISUUDEN
KEHITTÄMINEN
USEAN TOIMIPAIKAN YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyö

Tradenomi YAMK

Tulevaisuuden liiketoiminnan johtaminen

2022



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Tradenomi (ylempi AMK)
Tekijä	Tanja Taipale
Työn nimi	Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittäminen usean toimipaikan yrityksessä
Toimeksiantaja	Kymen Seudun Osuuskauppa
Vuosi	2022
Sivut	100 sivua, liitteitä 6 sivua
Työn ohjaaja	Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala

TIIVISTELMÄ

Nykyajan liiketoiminnassa kaupan-, matkailu- ja ravitsemusalan yritykset ostavat palveluita ja työtä palveluntoimittajilta. Opinnäytetyön toimeksiantajalla on noin sata toimipaikkaa, joista jokainen vastaa itsenäisesti yhteisen työpaikan työturvallisuuden perehdyttämisestä. Jokaisella tiloissa työskentelevällä tulee olla riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, toimintaohjeista ja työturvallisuudesta. Valmiita toimintamalleja ja käytäntöjä yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittämiseksi ei alalta löytynyt. Suomessa vastaavat työturvallisuuden kehittämis- ja perehdyttämisprojektit ovat kohdistuneet yksittäisiin tehtäisiin tai toimipaikkoihin mutta eivät yrityksiin, joilla on monta toimipaikkaa. Kehittämistyö on valtakunnallisesti ainutlaatuinen sen laajuuden ja toimialan vuoksi.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena kehittää yhteisen työpaikan työturvallisuusyhteistyötä, täyttää lain vaatimukset sekä varmistaa kaikkien osapuolien turvallinen työskentely toimeksiantajan tiloissa ja kiinteistöissä. Kehittämistyön tarkoituksena on selvittää yhteistä työpaikkaa koskevat sopimuskumppanit, lisätä olemassa oleviin sopimuksiin liitteeksi turvallisuusasiakirja sekä laatia käytännön työturvallisuusperhdytys palveluntoimittajille. Tavoitteena on luoda yksi ja yhteneväinen toimintatapa, jolla varmistetaan laadukas työturvallisuus kaikissa kiinteistöissä.

Kehittämistyön tutkimusmenetelmä on monimenetelmätutkimus, jossa yhdistyvät laadullinen (toimintatutkimus) ja määrällinen tutkimus. Tiedonkeruumenetelmänä ovat työpajat, teemahaastattelut, dokumenttianalyysi ja havainnointi. Yhteisen työpaikan kehittämistyön tavoitteiden onnistumista selvitettiin toimeksiantajan päälliköille toteutetulla kyselyllä.

Kehittämistyön tuloksena palveluntoimittajien sopimuksiin lisättiin liitteeksi turvallisuusasiakirja. Toimeksiantajan päälliköt osallistettiin ja perehdytettiin yhteisen työpaikan työturvallisuuteen. Palveluntoimittajien työntekijöille laadittiin sähköinen työturvallisuusperhdytys, joka on saatavilla myös paperisena. Johdospäätöksenä voidaan todeta, että yhteisen työpaikan työturvallisuutta onnistuttiin kehittämään kaupan- ja MaRa-alalla ennen näkemättömällä tavalla ja laajuudella, jota ei ollut aiemmin tehty. Tavoitteisiin päästiin ja sähköinen työturvallisuusperhdytys toimii. Tulevaisuuden haasteena on jatkuva kehittäminen, valvonta ja tietojen ylläpitäminen ajantasaisina.

Asiasanat: yhteinen työpaikka, työturvallisuus, riskienhallinta, riskien arviointi

Degree	Master of Business Administration
Author	Tanja Taipale
Thesis title	Development of occupational safety in shared workplaces
Commissioned by	Kymen Seudun Osuuskauppa
Time	April 2022
Pages	100 pages, 6 pages of appendices
Supervisor	Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala

ABSTRACT

In modern business, retail, tourism and nutrition companies buy services and work from service providers. When employees of several employers work simultaneously in the same place, it becomes a shared workplace. In the company of the thesis, there are approximately one hundred premises. Each of them is independently responsible for orientation to the occupational safety of the shared workplace. Each person working in the premises should have adequate information about the occupational safety, hazards and risks. Ready-made policies and practices for the development of a shared workplace safety were not found in the industry. Similar work safety development and orientation projects have been targeted at individual factories or premises, but not companies with many locations. This thesis is unique nationwide because of its scale and industry.

This thesis objective was to develop safety cooperation in shared workplaces, meet the requirements of the law and ensure the safe work of all parties in the premises and properties. The purpose of the development was to identify the contracting partners, to add the security document to existing contracts and to establish a practical work safety orientation for service providers. The objective was to create a single and coherent course of action to ensure the quality of safety at work on all properties. The research method used in development work is mixed methods research, combining action research and quantitative research. The data collection process included workshops, theme interviews, documentary analysis and observation. The success of the development objectives was studied by a survey conducted among the supervisors of the commissioner.

As a result of the development, a safety document was added to the contracts of service providers. The supervisors were involved and orientated with the occupational safety of the shared workplace. An electronic occupational safety orientation was prepared for service providers' employees. In conclusion, occupational safety in the shared workplace was to be developed in the retail, tourism and nutrition industry in a way and scope unseen before. The objectives were reached, and electronic safety orientation works. The challenge for the future will be continuous development, monitoring and maintaining information up to date.

Keywords: shared workplace, occupational safety, risk management, risk assessment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	10
2.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus.....	10
2.2	Kehittämistehtävä	13
2.3	Tutkimusmenetelmä	15
2.3.1	Toimintatutkimus.....	15
2.3.2	Kyselytutkimus.....	17
2.3.3	Aineiston tiedonkeruun ja analysoinnin menetelmät	18
2.4	Opinnäytetyöprosessi toimintatutkimuksen menetelmin	19
3	YHTEISEN TYÖPAIKAN RISKIENHALLINTA JA TYÖTURVALLISUUS	20
3.1	Turvallisuusjohtaminen	21
3.1.1	Turvallisuuskulttuuri	23
3.1.2	Työturvallisuus ja työsuojelulainsäädäntö.....	24
3.2	Yhteinen työpaikka	27
3.2.1	Yhteisten vaarojen työpaikka ja vuokratyövoima	28
3.2.2	Paloturvallisuus ja pelastussuunnitelma	29
3.2.3	Perehdyttäminen.....	30
3.2.4	Turvallisuushavainto, läheltä piti -tilanne ja työtapaturma.....	31
3.2.5	Työturvallisuuden laiminlyönnin seuraukset.....	33
3.2.6	Tietosuoja	37
3.3	Riskienhallinta.....	38
3.3.1	Riski	39
3.3.2	Riskien arviointi.....	41
3.3.3	Haitta- ja vaaratekijät	43
4	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY JA NYKYTILANTEEN KUVAUS	47
4.1	Toimeksiantajan nykytilanteen kuvaus	47
4.2	Palveluntoimittajat.....	49

5	LÄHTÖKOHTA-ANALYYSIT	50
5.1	Vertailu ja havainnointi.....	50
5.2	Haastattelut	51
5.3	Dokumenttianalyysi.....	52
5.3.1	Työtapaturmat, läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot.....	53
5.3.2	Vaarojen ja riskien arvioinnit	54
6	YHTEISEN TYÖPAIKAN TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA....	55
7	KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS JA ARVIOINTI	57
7.1	Työpajatyöskentely	58
7.2	Sähköinen työturvallisuusperehdytys.....	61
7.4	Työturvallisuusperehdytys palveluntoimittajille	67
7.6	Seurantakysely toimeksiantajan päälliköille kehittämistyöstä	71
8	POHDINTA	80
8.1	Johtopäätökset tuloksista	80
8.2	Työn eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	85
8.3	Kehittämisisideat	87
9	LOPUKSI	90
	LÄHTEET.....	92
	KUVALUETTELO	
	TAULUKKOLUETTELO	
	LIITTEET	

Liite 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Laadukas, hyvin suunniteltu ja toimeenpantu työturvallisuus antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden tehdä työtä terveellisesti ja turvallisesti. Nykyajan liiketoiminnassa kaupan-, matkailu- ja ravitsemusalan yritykset ostavat palveluita ja työtä palveluntoimittajilta. Yhteinen työpaikka syntyy, kun yritys tilaa palveluita toiselta yritykseltä ja yrityksen tiloissa työtä tekevät myös muut henkilöt kuin tilaajayrityksen omat työntekijät. Yrityksen ostaessa työtä ja palveluita toiselta yritykseltä puhutaan alihankinnasta, yhteistyökumppaneista, sopimuskumppaneista, palveluntuottajista, palveluntoimittajista tai ulkoisesta työvoimasta. Joissakin tapauksissa puhutaan toimintojen ulkoistamisesta. Ulkoisia toimijoita käytetään, jotta yritys voi keskittyä oman liiketoimintansa kannalta oleellisen työn tekemiseen. Tarvittavien palveluiden osto tuo kustannustehokkuutta ja erityisosaamista, kun käytetään alan ammattilaisia. Tässä opin- näytetyössä alihankintayrityksistä käytetään nimitystä palveluntoimittajat.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on suuryritys, jolla on noin sata toimipaikkaa kauppa, majoitus-, ravitsemus, polttoneste-, liikennemyymälä- ja huvipuisto- alalla (Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336, 1. luku 4 c §). Yhteisen työpaikan työturvallisuudesta jokainen toimipaikka vastaa itsenäisesti. Vuoden 2019 syksyllä aluehallintovirasto teki työsuojelutarkastuksia toimeksiantajan MaRa-alan (majoitus- ja ravintola-alan) toimipaikkoihin. Kyseisen vuoden tarkastuksien teemana oli yhteinen työpaikka. Toimiessani yrityksen työsuojelupäällikkönä huomasin työsuojelutarkastuksien yhteydessä, että yhteisen työpaikan työturvallisuudessa oli toimipaikkakohtaisia eroja eikä yhteneväistä toimintatapaa ollut. Toimeksiantajan kiinteistöosastolla tuli keväällä 2020 tarve kehittää palveluntoimittajien sopimuksia vastuiden osalta. Tarve yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittämiseksi konkretisoitui, kun konsernissa tapahtui vakava työtapaturma palveluntoimittajan työntekijälle.

2000-luvun alussa alihankinta ja aliurakointi lisääntyivät rakennustyömailla. Tällöin Suomessa alettiin pohtia, miten riittävä työturvallisuusosaaminen voidaan rakennusalalla varmistaa. Vuonna 2003 syntyi työturvallisuuskoulutus, Työturvallisuuskortti TM, jonka tavoitteena oli poistaa päällekkäisyyksiä ja antaa perustiedot yhteisen työpaikan vaaroista ja työsuojelusta. Työturvallisuuskortin myöntää Työturvallisuuskeskus ry. Nykyään Työturvallisuuskortti

vaaditaan käytännössä rakennusalalla kaikilta työntekijöiltä. Työturvallisuuskortti on osittain käytössä myös teollisuudessa, kuljetus- ja logistiikka-aloilla sekä palvelu- ja kunta-alalla. Lainsäädäntö ei kuitenkaan edellytä tietyn kurssin tai koulutuksen suorittamista, vaan työturvallisuuskortista on tullut tietyille aloille vakiintunut vaatimus. (Melamies 2018; Työturvallisuus on keskeinen osa työmaan hallintaa 2021.)

Työturvallisuuskortin suorittaneita on kaikkiaan 1,5 miljoonaa ja vuosittain työturvallisuuskortin suorittaa noin 160 000 henkilöä (Työturvallisuus on keskeinen osa työmaan hallintaa 2021). Verrattaessa kaupan- ja MaRa-alaa teollisuuteen ja rakennusalaan, vakavia tapaturmia sattuu vähemmän. Tämä johtuu siitä, että työn vaarat ja riskit ovat tasoltaan pienempiä ja epätodennäköisempiä. Erityisen vaaran riskejä ei ole, ja työtapaturmat ovat vakavuudeltaan pienempiä. Melamiehen (2018) mukaan tapaturmataajuus on rakennustyöntekijöillä yhä korkeampi kuin muilla aloilla.

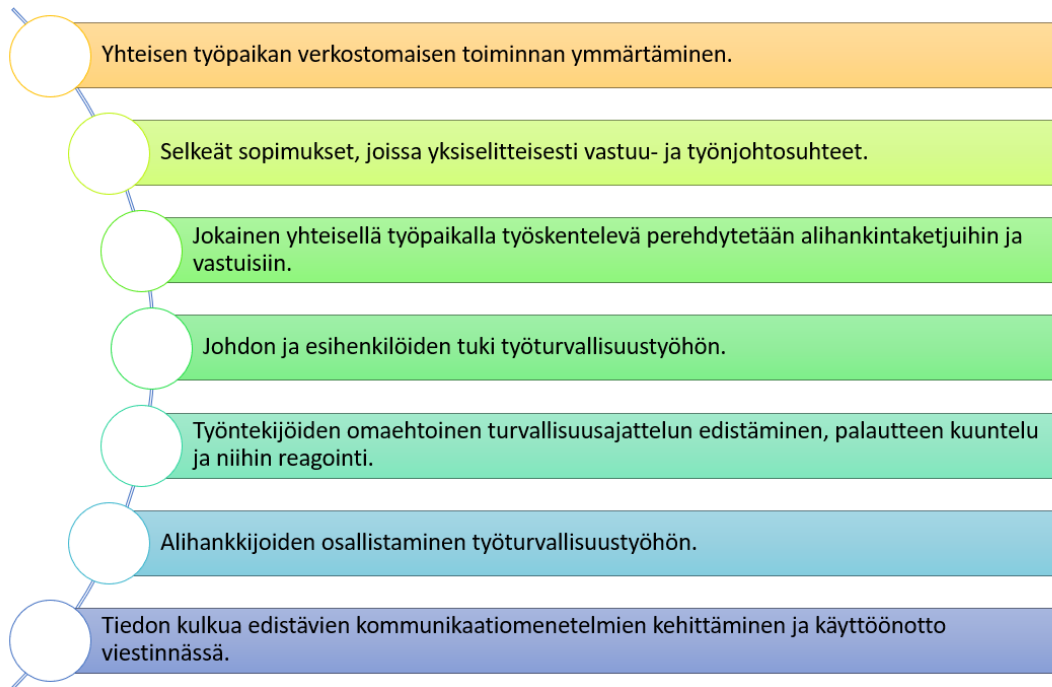
Vaikka alihankinta on nykyään yleistä kaupan- ja MaRa-alalla, työturvallisuus ei ole kehittynyt vastaavan tasoiseksi kuin teollisuuden- tai rakennusalalla. Kaupan- ja MaRa-alalla työturvallisuuskortti ei ole lyönyt itseään läpi. Vaikuttaa siltä, että suuremman riskin työpaikoilla on ollut suurempi tarve kehittää ja panostaa työturvallisuuteen. Tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita tapahtuu kuitenkin kaikilla aloilla. Vaikka tapaturmat seuraukset eivät olisi vakavia, jokainen työtapaturma on liikaa. Työtapaturmista aiheutuu sairauspoissaoloja ja vakavimmissa tapaturmissa työntekijä menettää työkykynsä tai henkensä. Kehittämistyö on tärkeä, koska kyse on ihmisten terveydestä ja turvallisuudesta.

Pk-yrityksissä, rakennusalalla ja teollisuudessa vaarojen ja riskien tunnistaminen on helpompaa, kun kyseessä on vain yksi työmaa tai tehdas. Työn vaarojen ja riskien tunnistaminen on tällöin selkeää ja rajattua. Opinnäytetöitä yhteisen työpaikan työturvallisuuteen liittyen on tehty aiemmin, mutta ne ovat keskittyneet yhteen toimipaikkaan, työntekopaikkaan tai tehtaaseen. Usean toimipaikan ja suuryritysten (monitoimipaikan) osalta tutkimustietoja eikä toimintatapoja löytynyt.

Työntekijöiden, työnantajan ja muiden tahojen vastuut ja velvollisuudet määritellään säädöksissä. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738, 2. luku 8. §) mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden työturvallisuudesta. Toimiessa yhteisellä työpaikalla, työnantajan vastuut laajenevat ja työntekijät ovat velvollisia noudattamaan annettuja ohjeita ja määräyksiä (Työsuojeluhallinto 2021a). Yhteinen työpaikka ja siihen liittyvät vastuut ja velvollisuudet on määritetty työturvallisuuslaissa. Tässä opinnäytetyössä kehitetään yhteisen työpaikan työturvallisuutta usean toimipaikan näkökulmasta. Tarkoitus on varmistaa, että yhteisellä työpaikalla työskentelevien turvallinen ja terveellinen työskentely on varmistettu ja lain vaatimat velvollisuudet täyttyvät puolin ja toisin. Nämä toimenpiteet tulevat näkymään käytännön tasolla arjessa sekä kirjallisina sopimuksina.

Minna Janhonen, Liisa Lähteenmäki ja Anne Alvesalo-Kuusinen (2018) selvittivät työelämän tutkimuksessaan yhteisten työpaikkojen turvallisuuden johtamisen kipupisteitä. Tutkimuksessa he analysoivat turvallisuuden johtamisen haasteita tapauksissa, joissa työturvallisuusrikosten tuomio oli yhteisösakko.

Turvallisuuden johtaminen yhteisillä työpaikoilla vaatii suunnittelua, valvontaa ja kommunikointia. Lisäksi on oltava selvää, miten sopimusosapuolten yhteistä toimintaa johdetaan ja kuka sitä johtaa. (Alvesalo-Kuusi ym. 2017, 48.) Yhteisen työpaikan haasteita ovat organisaatiotasolla suunnittelun puute ja työn vaarojen arviointi. Työympäristössä kulkutiet ja putoamisvaara nousivat Yhteiset työpaikat – tutkimus-, valvonta- ja viestintähakkeessa esille. (Luomaniemi 2021.) Seuraavassa kuvassa esitellään kehittämisehdotuksia, joilla johtamista on mahdollista kehittää yhteisillä työpaikoilla (kuva 1):



Kuva 1. Yhteisen työpaikan kehittäminen (mukaellen Alvesalo-Kuusi ym. 2017; Luomanen 2021)

Yhteisen työpaikan ongelmat liittyvät vuorovaikutukseen ja sen puutteeseen, eikä yhteisten työpaikkojen toimintalogiikkaa ei ole täysin ymmärretty (Janhonen ym. 2018). Yhteinen työpaikka vaatii toimiakseen kommunikaatiota ja uudenlaista johtajuutta. Johtamisen ja sopimusten tulee olla selviä ja niiden noudattamista valvoa. Tämän epäonnistuttaessa sopimusten sisältö muuttuu merkityksettömäksi ja johtaa vastuusuhteiden hämärtymiseen. Yhteisellä työpaikalla eri toimijoiden eritasoinen osaaminen tuo haasteita ihmisten johtamiseen, koska työpaikalla on vuokratyöntekijöitä, uusia työntekijöitä, harjoittelijoita, kesätyöntekijöitä ja kokeneita vakituisia henkilöitä. Yhteisellä työpaikalla erilaiset toimintakulttuurit kohtaavat, kun toimitaan yhdessä tai samanaikaisesti. Kuuntelu- ja keskustelutaidot ovat tärkeässä osassa. Riskienhallinta vaatii jatkuvaa kommunikaatiota, koulutusta ja johtamistyötä, jotta riskit osataan ja pystytään ennakoimaan. Tilaajan tulee tietää, milloin ulkopuolinen työntekijä on tiloissa työtä tekemässä, jotta turvallisuus voidaan varmistaa. Johtamistapa ei voi suuntautua ylhäältä alas vaan sen tulisi olla ristikkäistä, horisontaalista ja organisaatioiden rajat ylittävää. (Janhonen ym. 2018, 169, 179–184.)

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön toteutuksessa kuvataan opinnäytetyön tavoitteet ja kerrotaan mitä kehittämistyöstä rajataan pois. Opinnäytetyön tavoitteissa esitetään tutkimuksen pää- ja alakysymykset sekä oman kehittymisen tavoitteet. Kehittämis-tehtävässä perustellaan tarpeet kehittämistyölle ja siihen vaikuttaneet taustatekijät ja syyt. Tutkimusmenetelmissä kuvaillaan käytettäviä menetelmiä ja kerrotaan perusteet niiden valinnoille.

2.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena kehittää yhteisen työpaikan työturvallisuusyhteistyötä, täyttää lain vaatimukset sekä varmistaa kaikkien osapuolien turvallinen työskentely toimeksiantajan tiloissa ja kiinteistöissä sekä tuoda tunnistetut haitta- ja vaaratekijät toimijoiden tietoisuuteen sekä pienentää riskiä työtapa-turmiin.

Pääkysymys:

Miten toteutetaan ja varmistetaan, että palveluntoimittajat saavat riittävät tiedot yhteisen työpaikan työturvallisuudesta?

Alakysymykset:

Miten yhteisen työpaikan työturvallisuusperehdytys toteutetaan?

Ketkä palveluntoimittajista kuuluvat yhteisen työpaikan piiriin?

Miten yhteisen työpaikan työturvallisuuden uusi toimintatapa saadaan palveluntoimittajien ja toimeksiantajan henkilökunnan tietoon?

Ennen yhteisen työpaikan kehittämistyötä selvitettiin, onko jo olemassa valmiita toimintamalleja tai käytäntöjä yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittämiseksi. Monitoimipaikkaisen tilaajan näkökulmasta aiempia tutkimuksia tai toteutuksia ei löytynyt. Yhteisen työpaikan työturvallisuusperehdyttämistä ei ollut hoidettu keskitetysti toimeksiantajalla eikä myöskään alan muilla toimijoilla. Tästä syystä valmista mallia tai toimintatapaa ei ollut olemassa monitoimipaikkaisen työturvallisuusperehdytykseen. Asiaa selvitettiin myös vakuutusyhtiön edustajan sekä S-ryhmän riskienhallinnan kanssa. Yhteisen työpaikan työturvallisuusperehdytyksiä löytyi yhden toimipaikan osalta muista yrityksistä,

joita olivat muun muassa Danisco, Kotka Mills, Kotkan Energia ja UPM. Huomioitavaa oli, että kaikki löytyneet yhteisen työpaikan turvallisuusperehdytykset toimivat teollisuuden alalla. Työ on tärkeä ja ainutlaatuinen tällä alalla, sillä S-ryhmällä tai muilla osuuskaupoilla ei ole yhtenäisiä ohjeita tai toimintamallia liittyen yhteiseen työpaikkaan. Käsitykseni mukaan myöskään kilpailijoilla ei vastaavaa ole tehty.

Työn tarkoituksena on lisätä voimassa oleviin sekä tuleviin uusiin sopimuksiin liitteeksi turvallisuusasiakirja, joka sitouttaa sopimuksen molempia osapuolia. Turvallisuusasiakirjan laadinta toteutettiin ennen tätä opinnäytetyötä osana Työterveyslaitoksen työsuojelupäällikkökurssi TSPK 80:n kehittämistyötäni. Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on kehittää turvallisuusasiakirjaa vielä paremmaksi, mikäli tarvetta ilmenee. Työn tärkeimpänä tavoitteena on **luoda sähköinen työturvallisuusperehdytys** palveluntoimittajille. Yhteisellä työpaikalla toimivat myös toimeksiantajan työntekijät ja tavoitteena on lisätä tietoisuutta yhteisestä työpaikasta toimeksiantajan henkilökunnalle.

Työn teoriaosuudessa syvennytään työturvallisuuteen ja haitta- ja vaaratekijöihin, sillä niiden tunnistaminen on työturvallisuuden kannalta olennaista. Toimeksiantajalla on käytössä sähköinen järjestelmä, johon ilmoitetaan muun muassa turvallisuushavainnot, poikkeamat, läheltä piti -tilanteet, henkilökunnan ja yhteistyökumppanien työtaturmat, näpistykset ja varkaudet, häiriötilanteet, uhkailut ynnä muut vastaavat. Ulkoisista tietolähteistä hyödynnetään työterveyshuollon toimipaikkaselvityksiä, vakuutusyhtiön korvattavuus- ja poissaolotietoja työtaturmista. Myös aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksien raportteja hyödynnetään niiltä osin, mitä toimintaohjeita tai puutteita on havaittu.

Aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Palveluntoimittajien lukumäärä on lisääntynyt ja toimeksiantajalla jokainen toimipaikka täyttää yhteisen työpaikan määritelmän. On vastuullista täyttää lain vaatimukset ja varmistaa laadukas tapa toimia työturvallisuuden edistämiseksi. Jokaisen toimipaikalla työtä tekevän tulisi saada tietää, mitä haitta- ja vaaratekijöitä työn tekopaikalla on olemassa. Riittävällä tietämyksellä työtä tekevä pystyy huomioimaan riskit ja työskentelemään turvallisesti ja terveellisesti.

Aiheesta rajataan pois toimeksiantajan rakennuttamisen osa-alue; silloin kyseessä on yhteinen rakennustyömaa, joka on yhteisen työpaikan erityistapaus (Tieteen termipankki 2022). Toimeksiantaja toimii rakennuttamisprojekteissa rakennuttajana ja tilaajana. Kyseessä on aina yksi työmaa, johon jokaiseen rakennuttaja laatii oman turvallisuusasiakirjan ja pääurakoitsija vastaa yhteisen työmaan perehdyttämisestä. Toimintapa on siellä selkeä ja toimiva.

Tästä opinnäytetyöstä on erityisesti hyötyä toimeksiantajalle ja muille alueosuuskaupoille sekä S-ryhmälle. Kehittämistyötä pystyy hyödyntämään myös muissa alan organisaatioissa sekä monitoimipaikkaisissa yrityksissä. Tämä kehittäminen tuo ratkaisun, miten jo sopimusvaiheesta lähtien varmistetaan tilaajan ja toimittajan välinen turvallisuusyhteistyö, jossa huomioidaan myös perehdytys turvalliseen työskentelyyn.

Yhteisen työpaikan turvallisuus ja toimijoiden perehdyttäminen ei sinällään ole uusi asia. Vaikka teollisuuden ja rakennuttamisen aloilla työturvallisuuskulttuuri on yhteisen työpaikan osalta paremmalla ja selkeämmällä tasolla, työturvallisuusperehdyttäminen koskee yksittäisestä tehdasta tai työmaata, jota voisi verrata tutkimusyhtiön yhteen toimipaikkaan. Suomessa tehtaiden, rakennuttamisen ja teollisuuden aloilla työturvallisuuskulttuuri on korkeammalla tasolla, niissä olevien erityisten vaarojen ja riskien takia. Vaarat ja riskit ovat niissä toteutuessaan suurempia ja vakavampia kuin vähittäiskauppa-, majointus- ja ravitsemusalalla. Toisaalta ääriesimerkkinä työtaturmaisen kuoleman mahdollisuus ei ole suljettu kokonaan pois miltään alalla. Erityistä ja ainutlaatuista tästä tekee se, että vastaavaa ei ole vähittäiskaupan ja majoitus- ja ravintola-alalla tehty laajassa mittakaavassa. Yhteisen toimintatavan luominen sadalle toimipaikalle vaatii laajaa selvitystyötä ja yhteistyötä, jotta kaikille so- piva ja toimiva käytäntö saadaan luotua.

Oman kehittymisen tavoitteet

Ennen yhteisen työpaikan kehittämistyötä minulla oli perustiedot aiheesta. Kehittämistyön aikana opiskelin Työterveyslaitoksen laajemman työsuojelupäällikön TSPK-kurssin, joka laajensi tietämystäni työsuojelusta ja

työturvallisuudesta. Työturvallisuuden laajemmalla kurssilla tein kehittämistyön, joka keskittyi turvallisuusasiakirjan laadintaan. Turvallisuusasiakirjan kehittämistyötä hyödynnetään myös tässä opinnäytetyössä.

Yhteinen työpaikka ja sen erityispiirteet usean toimipaikan osalta vaatii aihealueen erityistä osaamista. Tämä työ sai minut syventymään aihealueeseen ja sen erityispiirteisiin. Tavoitteenani on syventyä yhteisen työpaikkaan ja työturvallisuuden, jotta pystyn kehittymään ja olemaan aihealueen erityisasiantuntija. Opinnäytetyö kehittää myös rooliani tutkijana, ja pääsen käyttämään hyödyksi oppimaani sekä näkemään, mikä on olennaista opinnäytetyön kannalta. Aihealue on laaja, joten kykyä rajata olennaiseen tarvitaan. Työ vaatii pitkäjänteisyyttä, hyviä yhteistyötaitoja sekä aikaa paneutua aiheeseen.

2.2 Kehittämistehtävä

Toimeksiantajalla on lähes sata toimipaikkaa ja jokaisen toimipaikan vastuulla on itsenäisesti huolehtia yhteisen työpaikan velvoitteista, työturvallisuudesta sekä haitta- ja vaaratekijöiden tiedottamisesta. Käytäntö ja velvoitteiden huolehtiminen vaihtelevat toimipaikoittain. Yhteisen työpaikan turvallisuusperehdytys ei ollut tasalaatuista, yhteneväistä eikä kaikissa toimipaikoissa edes riittävällä tasolla. Suuri osa yhteistyökumppaneista ja heidän työntekijöistään työskentelee monissa toimeksiantajan toimipaikoissa, osa jopa kaikissa. Näistä syistä oli tarpeellista luoda toimintatapa, joka on laadullisesti ja ohjeellisesti sama kaikille ja varmistaa, että myös lain velvoitteet täyttyvät. Yhteisen työpaikan työturvallisuuden valvonta on haasteellista; he, jotka olivat jollakin tapaa perehdytystä suorittaneet, ei ole ollut listaa tai rekisteriä, jolla varmistettiin ketkä ovat toimipaikan turvallisuuskoulutuksen saaneet. Organisaatiotasolla ei ollut tiedossa, että mitkä toimipaikat olivat kertoneet palveluntoimittajille työturvallisuudesta ja haitta- ja vaaratekijöistä.

Työn tavoitteena on luoda yhteneväinen toimintatapa ja toimintamalli yhteisen työpaikan palveluntoimittajille. Työturvallisuuslain (Työturvallisuuslaki 6. luku 50. §) mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän on varmistettava, että työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja

haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Tilaajan roolissa toimeksiantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa.

Aihe on mielenkiintoinen, sillä kyse on ihmisten terveydestä ja työturvallisuudesta. Jokainen ihminen on tärkeä ja työtä tekevän terveys on arvokas, oli kyse sitten yrityksen omista työntekijöistä tai palveluntoimittajien työntekijöistä. Lisäämällä tietoisuutta työturvallisuudesta, työn vaaroista ja riskeistä, on mahdollisuus pienentää työtapaturmia ja vähentää läheltä piti -tilanteita sekä luoda parhaat edellytykset sille, että jokainen pääsee työpäivän jälkeen terveenä kotiin. Kehittämistyö on ainutlaatuinen sen laajuuden ja vaikuttavuuden takia.

Aluehallintovirasto teki toimeksiantajan ravintoloihin, kahviloihin ja hotelleihin työsuojelutarkastuksia ajalla 15.10.–5.11.2019. Esihenkilöiden yksi tärkeä tehtävä on selvittää ja arvioida toimipaikan työn vaarat ja riskit. Esihenkilöiden toimiessa työnantajan edustajina, tulee heidän antaa työntekijöille tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja työolosuhteisiin vaikuttavista tekijöistä. Vaarojen selvitystä ja arviointia tulee tarkistaa, kun olosuhteet olennaisesti muuttuvat ja arviointi on pidettävä ajan tasalla. Työsuojelutarkastuksien yhteydessä tarkastaja selvitti kysymyksin esihenkilöiltä toimipaikkojen yhteisen työpaikan turvallisuutta ja yhteistyökumppaneiden perehdytyksen toteutumistapoja. Työsuojelutarkastuksissa yhteisen työpaikan osalta ei tullut toimintaohjeita tai kirjallisia kehotuksia. (Aluehallintovirasto. 2019.) Tarkastuksissa mukana olleena havaitsin, että toimipaikat hoitivat yhteistyökumppanien perehdyttämisen ja tiedottamisen hyvin eri tavoin ja eri tasoisesti. Tarkastuksien jälkeen heräsi ajatus, että yhteisen työpaikan toimintatavat vaativat yhdenmukaistamista ja toimintatapoja on mahdollista kehittää.

Vaikka tämän opinnäytetyön toimipaikat ovat eri kokoisia ja eri toimialoilla, niin turvallisuusasiakirjaa varten selvitettyt vaarat ja riskit ovat pääsääntöisesti samanlaisia tai samantyyppisiä (RISKit 2020). On tehokkaampaa ja laadukkaampaa rakentaa yhteneväinen tapa toimia, kuin että jokainen toimipaikka huolehtii itsenäisesti palveluntoimittajien työturvallisuuden perehdyttämisestä sekä vaarojen ja riskien kertomisesta. Toteutumisen valvonta vaatii suunnitelman.

2.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimuksessa käytetään tutkimusmenetelmänä monimenetelmällisyyttä (Mixed Methods), jossa yhdistyvät laadullinen ja määrällinen menetelmä. Opinnäytetyön kehittämisosuus toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja kehittämistyön tuloksia arvioidaan kyselyn avulla määrällisenä. Hanna Vilkan (2021, 17, 23) mukaan laadullinen tutkimus perustuu tulkintaan, toisin kuin määrällinen tutkimus, joka perustuu numeeriseen analyysiin. Laadullinen opinnäytetyö toimii tässä opinnäytetyössä, koska tutkitaan ihmisten todellisuutta kehittämiseen osallistuvien näkökulmasta ja halutaan ymmärtää mitä työturvallisuuden parantaminen yhteisellä työpaikalla edellyttää kohderyhmän näkökulmasta eikä vain lainsäädännön perusteella. Opinnäytetyön rakenne on toteutettu toimintatutkimuksen mukaan, koska se on pääasiainen tutkimusmenetelmä.

2.3.1 Toimintatutkimus

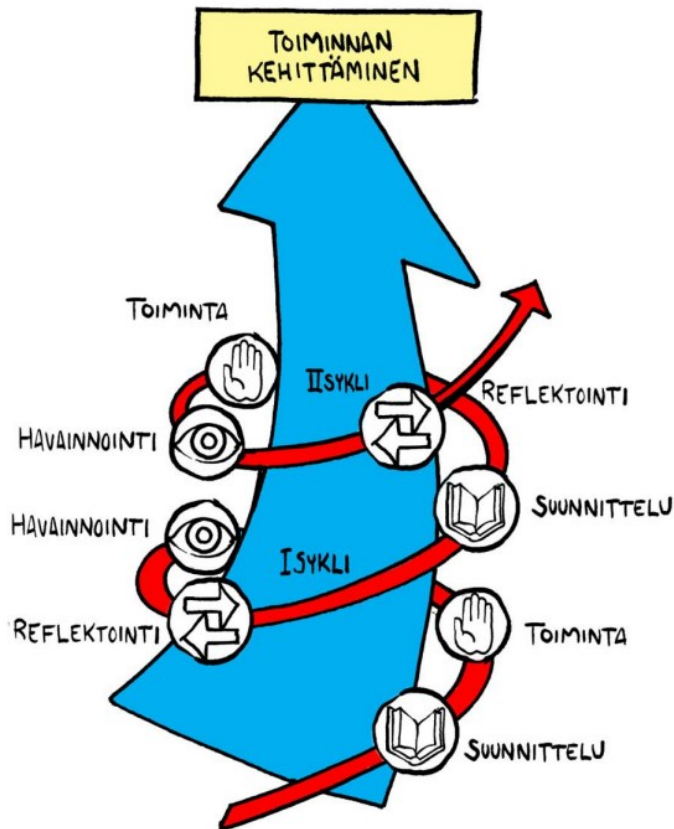
Opinnäytetyön menetelmänä on osallistava toimintatutkimus, joka tulee englanninkielisistä sanoista participatory action research eli PAR (Kuusela 2005, 18). Yleisellä tasolla toimintatutkimus perustuu tutkittavien osallistumiseen sekä on suuntautunut sosiaalisen yhteisön ongelmien ratkaisuun (mt., 16). Toimintatutkimus sopii parhaiten tämän opinnäytetyön menetelmäksi, koska tarkoituksena on etsiä ratkaisu toimeksiantajan ongelmaan ja kehittää toimintaa paremmaksi. Tätä kehitystyötä ei voi tehdä yksin tutkijan roolista, vaan tutkittavat osallistuvat kehittämistyöhön ja kehitystyötä tehdään yhdessä tutkittavien kanssa. Kananen (2014, 11) kuvailee toimintatutkimuksen voiman olevan siinä, että toimintatutkimukseen osallistuvat löytävät yhdessä ratkaisun. Tämä demokraattinen toimintatapa sitouttaa osallistujat pysyvään muutokseen. Yhteistyö tuottaa tuloksia, koska kehittämistoiminta ei ole ulkoapäin annettuja ohjeita ja käskyä.

Toimintatutkimuksessa lähtökohtana on pyrkimys luoda tieteen ja käytännön elämän välille toimiva yhteys. Tutkimus auttaa, kehittää, vahvistaa tai parantaa yrityksen toimintaa. Tieteellisen reflektion roolina on selvittää

1. Mikä on yrityksen tilanne?
2. Miten järkevästi kehittää sitä eteenpäin?

3. Millaiset toimintavaihtoehdot ovat käytännössä toimivia? (Kuusela 2005, 57).

Toimintatutkimus tähtää toiminnan kehittämiseen ja ominaista on sen tapahtuminen sykleittäin. Sykleissä vuorottelevat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi. Kuvan 2 spiraalimalli kuvaa toimintatutkimuksen syklisyyttä:



Kuva 2. Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Heikura 2013, 16)

Toimintatutkimuksessa toimintaa kehitetään jatkuvalla otteella. Täysin valmiasta lopputuotosta ei voi tietää, sillä osallistujat vaikuttavat toiminnan kehittämiseen. Tässä opinnäytetyössä omaa roolini on toimia projektipäällikkönä ja osallistua tiiviisti käytännön toimintamallin toteuttamiseen, työryhmien perustamiseen, kehittämistyöhön, lopputuotoksen jalkauttamiseen sekä valvontaan. Opinnäytetyön tavoitteena olevaan perehdytysmalliin tarvitaan lisäksi liiketoiminnan henkilöitä, jotta lopputuotos toimii käytännössä ja on toteutettavissa. Osallistavaa toimintatutkimusta tehdään yhdessä tutkittavien kanssa ja tarkoituksena on muuttaa työpaikan työturvallisuutta ja turvallisuuden johtamiskulttuuria paremmaksi. Kuuselan (2005, 53) mukaan toimintatutkimus on tutkimus- ja muutosprosessi, joka perustuu yhteistoimintaan.

Toimintatutkimuksessa on 1980-luvulta asti keskustelu enenemissä määrin kommunikatiivisesta toiminnasta ja dialogisuudesta (Kuusela 2005, 53). Tässä tutkimustyössä yhteistyökumppaneiden ja heidän yhteystietojen selvittämiseen tarvitaan kaikkia henkilöitä, jotka ovat tehneet sopimuksia ja vastaavat niistä. Käytännössä toimintatutkimukseen osallistuvat ovat yrityksen tukitoimintojen henkilöitä, toimipaikkojen päälliköt, ryhmäpäälliköt, kiinteistöpäälliköt sekä johtoryhmä. Toimipaikan päälliköiden kautta tieto ja toimintatavat on tarkoitus jalkauttaa yrityksen työntekijöille. Toimintatutkimuksellisessa kehittämisessä edetään syklisesti ja dokumentoidaan työtä järjestelmällisesti (Koski & Kelo 2019).

Kanasen (2014, 11–12) mukaan toimintatutkimuksen tulokset pitävät paikkansa vain kyseisen tutkimuksen suhteen, koska toimintatutkimus toteutetaan yhden yrityksen tai organisaation kehittämiseksi. Tästä syystä tulokset eivät ole suoraan ja täysin sellaisenaan kopioitavissa muille. Skipperin ja Peplerin (2021, 603) tiedeartikkelin johtopäätöksissä todetaan, että toimintatutkimuksien menetelmän soveltaminen paikallisten ratkaisujen kehittämisessä voi auttaa ratkaisemaan laajamittaisiakin yhteiskunnan ongelmia yhteisön tasolla. Toimintatutkimuksessa yhteistoiminnalla on suuri merkitys; turvallisuuden tunne tulee keskinäisestä luottamuksesta ja kunnioituksesta. Skipperin ja Peplerin artikkelin mukaan ihmisten luottaessa toisiinsa, he jakavat ideoita, antavat palautetta ja ovat avoimia yhteisen projektin toteuttamiselle. Artikkelin mukaan kunnioitus on elintärkeää. Vain todellinen luottamus mahdollistaa turvallisen ja avoimen keskusteluilmapiiirin, jossa on tilaa erilaisille näkemyksille. Nämä luovat turvallisen ja avoimen osallistujien kesken, jossa voi ja uskaltaa keskustella avoimesti. Kunnioituksen ja luottamuksen ollessa kunnossa, kehittämissä onnistuu. (Skipper & Pepler 2021, 595.)

2.3.2 Kyselytutkimus

Määrällistä tutkimusta käytetään kehittämishankkeiden laadun arvioinnissa ja tulosten mittaamisessa. Kyselytutkimus on määrällinen tutkimus, joka toteutetaan tilasto-ohjelmalla tehtyyn numeeriseen analyysiin. Olennaista määrällisessä tutkimuksessa on, että teoreettiset käsitteet muutetaan empiiriselle tasolle, jotta tutkittava asia on muutettavissa mitattavaan eli numeeriseen muotoon (Vilka 2021, 23–25.)

Tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksella halutaan ymmärtää, millaisia kokemuksia ja käsityksiä toimeksiantajan päälliköillä yhteisestä työpaikasta on sekä selvittää miten ja miksi asiat ilmenevät. Tavoitteena on saada kuva mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Kyselytutkimuksella selvitetään ovatko päälliköt perehdyttäneet oman henkilökuntansa, kuinka monta henkilöä ja millä tavalla. Kyselyssä käytetään myös vertailevaa tutkimusta ja selvitetään päälliköiden tietämystä yhteisestä työpaikasta ennen ja jälkeen kehittämistyön.

Kysely toteutetaan verkkokyselynä ja se lähetetään sähköpostitse kaikille toimeksiantajan päälliköille ja asiantuntijoille, jotka olivat mukana kehittämissä työssä. Kokonaisuutena on noin 80 henkilöä. Kaikkia aineiston taulukoita ei tähän opinnäytetyöhön siirretä, koska osa niistä auttaa ymmärtämään aineiston luonnetta ja piirrettä. Tulosten esittämisessä kerrotaan tutkimuksen kannalta keskeiset ja merkittävimmät tulokset. Kahden muuttujan suhdetta selvitetään ja esitetään ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnilla voi löytää kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia.

2.3.3 Aineiston tiedonkeruun ja analysoinnin menetelmät

Laadullisen toimintatutkimusosuuden aineiston tiedonkeruussa käytetään havainnointia ja dokumentteja. Tietoa hankitaan haastatteluilla lähi- ja etäpalaverissa, työryhmissä sekä käytössä olevissa sähköisistä järjestelmistä. Tietoa etsitään myös dokumenteista ja raporteista kuten työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä sekä Työsuojeluhallinnon tarkastuskertomuksista. Tutkimustiedon lähteenä tulee olemaan työntekijöiden ja toimipaikkojen tekemät turvallisuusilmoitukset sähköisen järjestelmän tilastojen kautta sekä toimipaikkakohtaiset vaarojen- ja riskien arvioinnit RISKIT-järjestelmästä. Palveluntoimittajien haitta- ja vaaratekijät ovat tavoitteena saada heiltä suoraan ja tässä suurimpana lähteenä tulee olemaan sähköposti tai sopimusten sähköinen arkistointiohjelma. Määrällisen osuuden tiedon keruumenetelmä on kysely.

Fasilitointi työpajoissa

Fasilitointia käytetään työryhmissä ja työpajoissa. Fasilitointi on helpottamista – *facil* on latinaa ja suomeksi helppo. Fasilitoinnin tarkoitus on löytää oikea tapa työskennellä, jotta valittu työryhmä toimii tuottavasti ja rakentavasti. Fasilitaattori suunnittelee työpajaprosessin ja valitsee siihen parhaiten sopivat työkalut. (Kantojärvi 2012, 9, 11.) Dynamic System Development Methodin eli DSDM:n mukaan työpajan fasilitaattorin eli ohjaajan rooli on olla puolueeton. Fasilitaattori johtaa työpajaa ja keskustelua, jotta osallistujat voivat keskittyä työpajan tavoitteiden toteuttamiseen. Fasilitaattorin tehtävä on huolehtia, että työryhmä saavuttaa sille annetut tavoitteet. Osallistujilla tulee olla tietoa, kokemusta ja taitoa, jotta työpaja pääsee tavoitteisiin. (Agile Business Consortium 2022.)

2.4 Opinnäytetyöprosessi toimintatutkimuksen menetelmin

Toimintatutkimuksessa kaikki alkaa *suunnittelusta*. Taustatietojen selvittämisen jälkeen voidaan analysoida tilanne ja nähdä tarpeet muutokselle. Johtoryhmä määrittää ja antaa resurssit kehittämistyön toteuttamiseen. Tässä toimintatutkimuksessa kehittämistyö tapahtuu yhteistyössä toimeksiantajan päälliköiden, tukitoimintojen henkilöiden, SOK:n riskienhallinnan ja vakuutusyhtiön edustajan kanssa. Suunnitelmissa on tuottaa esitysmateriaali kehittämistyöstä ja esitellä se osallistettaville sekä tiedottaa aiheesta kaikkia, joita se koskee.

Toiminta-osuudessa valitun ryhmän kanssa työpajatyöskentelyllä tarkastetaan turvallisuusasiakirja ja laaditaan turvallisuusperehdytys palveluntoimittajille. Yhteistyössä SOK:n riskienhallinnan kanssa selvitetään sopiva järjestelmä tai sovellus, jossa laadittu työturvallisuusperehdytys toteutetaan sähköiseen muotoon.

Havainnointi: turvallisuusasiakirjan ja työturvallisuusperehdytyksen toimintaa kokeillaan käytännössä ja arvioidaan niiden toimivuutta palveluntoimittajilla. Toimeksiantajan päälliköiltä pyydetään palautetta, huomioita ja kehitysideoita haastattelujen tai palavereiden avulla.

Reflektoinnilla katsotaan mikä toimii, mitä voisi tehdä paremmin ja päätetään mitä muutetaan. Tarvittavat muutokset suunnitellaan tehtäväksi ja toteutetaan käytännössä. Kaikissa osuuksissa tutkijan ajatustyö ja vuorovaikutteinen

yhteistyö on keskeisessä asemassa. Seuraava kuva 3 selventää toimintatutkimuksen prosessia tämän kehittämistyön suhteen:



Kuva 3. Toimintatutkimuksen prosessi

Loppuvaiheessa toimintamallin toteutumista valvotaan ja tarkastellaan kvantitatiivisesti, jolloin saadaan tieto työturvallisuusperehdytyksen suorittaneiden määrä ja pystytään valvomaan sekä vertailemaan suorituksen toteuttamista. Yhteisen työpaikan työpajan tuloksia ja kehittämistyön toteutusta selvittää kyselytutkimuksella, joka siirretään ja analysoidaan SPSS-ohjelmalla.

3 YHTEISEN TYÖPAIKAN RISKIENHALLINTA JA TYÖTURVALLISUUS

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksen alussa avataan aihealueen käsitteitä sekä paneudutaan taustoihin ja säädöksiin, jotka ovat yhteisen työpaikan ja työturvallisuuden osalta keskeisiä. Teoreettisessa osassa selvittää mitä tutkimus ja teoria kertovat työturvallisuudesta, perehdyttämisestä ja työtapaturmatilastoista. Opinnäytetyön pääkäsitteitä ovat *työturvallisuus*, *yhteinen työpaikka*, *vaarojen ja riskien arviointi*, *haitta- ja vaaratekijät* sekä *työturvallisuusperehdytys*. Empiirisen tiedon lähteenä käytetään vertailuna teollisuuden työturvallisuuskulttuuria ja työturvallisuusperehdytystä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta pääteemasta (kuva 4.):



Kuva 4. Teoreettisen viitekehyksen pääteemat

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) teetti vuonna 2007 selvityksen ”Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla”. Taustalla oli vuonna 2003 uudistettu työturvallisuuslaki, jossa luotiin työpaikoille puitteet turvallisuusjohtamisjärjestelmälle. Toimintajärjestelmän yksityiskohtia ei ole laissa määritetty. Työturvallisuuslaki sisältää säädöksiä useista osa-alueista, kuten työn haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta ja arvioinnista. STM:n tutkimuksessa selvitettiin mitä toimintajärjestelmistä on uudistettu ja millainen käytännön toteutus on ollut. Tutkimuksessa selvitettiin mm. haitta- ja vaarojen tunnistamisen toteutumista aloittain: teollisuus, kauppa, rakentaminen, julkinen hallinto, kuljetus ja tietoliikenne, terveys- ja sosiaalipalvelut. (Mt.)

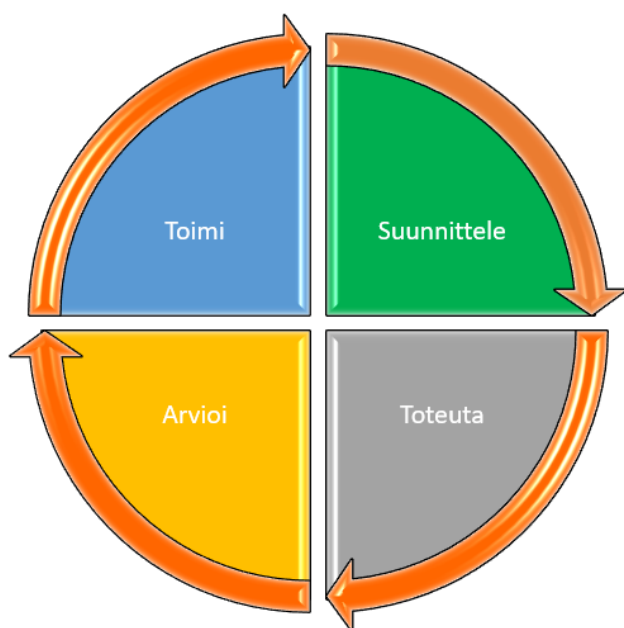
Työsuojeluhallinnolla (2020b) oli valtakunnallinen hanke yhteisistä työpaikoista. Hankkeen myötä myös yhteisen työpaikan käsite tuli suurelle yleisölle tutummaksi. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli, että työnantajat tunnistaisivat ja huolehtisivat työnantajavelvoitteistaan riittävällä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella. Havaitut puutteet kertovat kehittämisen tarpeista turvallisuusjohtamisessa, suunnitelmallisuudessa ja täytäntöönpanossa (Työsuojeluhallinto 2020b.)

Alvesalo-Kuusen ym. (2017) tutkimus oli hyödyllinen, koska se vahvistaa tarpeellisuuden tälle kehittämistyölle ja siitä on nähtävissä kohdat, joihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota, jotta yhteisen työpaikan kehittämisestä ja työturvallisuusperehdytyksestä tulee riittävän laadukas. Yhteisen työpaikan osalta on olennaista tunnistaa mikä on yhteinen työpaikka; muita lähellä olevia määritelmiä ovat yhteisten vaarojen työpaikka ja yhteinen työmaa.

3.1 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa ja sitä voi toteuttaa eri tavoin. Turvallisuusjohtaminen pitää sisällään ihmisten johtamisen, työturvallisuuden, työterveyden, riskien arvioinnin sekä haitta- ja

vaaratekijät. (Aluehallintovirasto 2010, 6.) Turvallisuusjohtaminen on terveellisten työolojen ja turvallisen työympäristön järjestelmällistä ja suunnitelmallista kehittämistä ja seurantaa. Turvallisuusjohtamisella hallitaan työturvallisuusriskejä, ehkäistään työtapaturmia sekä työstä johtuvia poissaoloja. (Rauramo & Harjanne 2011.) Turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa suunnittelua, toimintaa ja seurantaa. PDCA-mallia (plan-do-check-act) voidaan soveltaa yrityksen turvallisuusjohtamiseen ja riskienhallintaan (SFS-ISO 9001: 2015, 7–8), kuten kuvassa 5 ilmenee:



Kuva 5. PCDA-malli (mukaellen SFS-ISO 9001: 2015, 7–8)

PCDA-mallissa mukaisesti kyse on jatkuvasta parantamisesta. *Suunnitteluvaiheessa* selvitetään työturvallisuus- ja terveystarpeet. Ylin johto varmistaa riittävät resurssit ja asettaa organisaation tavoitteet. *Toteuttamisessa* tarvitaan koko henkilöstöä ja hyvää yhteistyötä organisaation kaikkien osapuolten kesken. Toteutusvaiheessa toteutetaan tehdyt suunnitelmat. Esihenkilöiden rooli on seurata ja kannustaa hyvään ja laadukkaaseen työturvallisuuteen. *Arvioinnissa* verrataan tavoitteisiin ja suunniteltuihin toimintoihin sekä voidaan raportoida tuloksista. Arviointia tehdään *valvonnan* kautta ja sitä saadaan palautteen muodossa. Parannusehdotuksien tekoon kannustetaan ja se mahdollistetaan. Palaute voi olla positiivista tai kriittistä. (Rauramo & Harjanne 2011, 4; SFS-ISO 9001: 2015, 7–8.)

Työnantaja vastaa, että työpaikka on turvallinen (Mertanen 2016, 18–19). Turvallisuusjohtaminen on yrityksen omaehtoista turvallisuuden hallintaa ja kehittämistä. Hyvä turvallisuusjohtaminen pitää sisällään turvallisuuden jatkuvan suunnittelun, toiminnan sekä seurannan. Työsuojelun osalta turvallisuusjohtamisen keskeisiä tekijöitä ovat yrityksen turvallisuuspolitiikka, turvallisuusjohtamisen organisointi sekä käytännön toiminta. Lähtökohta ja perusta hyväälle turvallisuusjohtamiselle on yrityksen johdon sitoutuminen ja riittävien resurssien mahdollistaminen. Turvallisuuden tulisi olla jokaiselle esihenkilölle ja työntekijälle osa normaalia ja päivittäistä työtä. Turvallisuusjohtamisen organisointi tapahtuu luomalla järjestelmälliset toimintatavat, määrittämällä toimintavastuut ja velvollisuudet sekä varmistamalla, että esihenkilöillä on riittävät resurssit. Jokaisella työssä olijalla on oma tärkeä roolinsa ja vastuunsa. Käytännön toiminta on osa työn tekemistä, joka pitää sisällään riittävän osaamisen ja tiedon kulun varmistamisen. Keskeinen työkalu turvallisuusjohtamisessa on riskien arviointi, jolla arvioidaan työympäristötekijöiden vaikutukset ja työolojen kehittämistarpeet. (Aluehallintovirasto 2010, 7.)

3.1.1 Turvallisuuskulttuuri

Organisaation tai yrityksen turvallisuuskulttuurin voisi määrittää yrityksen potentiaaliksi, miten yritys toimii turvallisesti tulevissa odotetuissa tai odottamattomissa tilanteissa. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa yhdistyvät yrityksen prosessit, työyhteisön sosiaaliset ilmiöt ja psykologisten tekijöiden huomioiminen. Näiden yhdistyessä organisaatiolla on edellytykset turvalliseen työhön. (Reiman ym. 2008, 90.) Anna-Maria Teperin mukaan turvallisuuskulttuuri on tietoisista ajattelua ja niitä toimintatapoja ja osaamista, joilla ihmiset ja organisaatiot hoitavat turvallisuutta käytännössä (Teperi 2021, 16).

Turvallisuudenhallinnassa on yleensä keskitytty poikkeamiin ja turvallisuutta heikentäviin tekijöihin, niihin harvemmin tapahtuviin tapauksiin, kun asiat ovat menneet pieleen. Tyypillisesti keskitytään etsimään ja selvittämään niitä tekijöitä, jotka aiheuttivat vian, häiriön tai vahingon. Erik Hollnagelin ym. Safety II -ajattelumallissa keskitytään enemmän onnistumisiin ja turvallisuutta vahvistaviin tekijöihin.

Safety II turvallisuuskulttuurin viisi pääajatusta ovat seuraavat

- Etsi mikä menee oikein: Tarkastele, mikä missä onnistutaan ja missä menee pieleen, opi niistä.
- Keskity toistuviin tapahtumiin: Tarkastele, mitä tapahtuu säännöllisesti ja keskity tapahtumiin niiden yleisyyden perusteella enemmän kuin vahingon perusteella.
- Pysy herkkänä epäonnistumisen mahdollisuudelle: Vaikka Safety II keskittyy asioihin, jotka tehdään oikein, tulee pysyä hereillä ja herkkänä poikkeamien ja epäonnistumisien mahdollisuudelle.
- Ole perusteellinen ja tehokas: Älä aseta tehokkuutta perusteellisuuden edelle, ainakaan kohtuuttomasti.
- Turvallisuuteen sijoittaminen, turvallisuuden hyöty: asioiden sujuminen on investointi turvallisuuteen ja tuottavuuteen. (Hollnagel ym. 2015.)

Safety II- ajattelun mukaan tulisi tarkastella tapauksia, joissa asiat menevät oikein ja ymmärtää kuinka se tapahtuu. Onnistumisia tapahtuu määrällisesti enemmän kuin poikkeamia ja vahinkoja. Turvallisuudessa ja turvallisuusjohtamisessa on oltava ymmärrys siitä, miksi asiat onnistuvat. Safety II:ssa tuetaan ihmisten toimintaa ja onnistutaan ihmisten ansiosta. (Hollnagel ym. 2015; Teperi 2021, 13–15.)

3.1.2 Työturvallisuus ja työsuojelulainsäädäntö

Suomen työsuojelulainsäädäntö perustuu suurimalta osaltaan EU-direktiiveihin. Yksi EU:n sosiaalipolitiikan tärkeimmistä ja edistyksellisimmistä osa-alueista on työterveys- ja turvallisuus. Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö (STM) vastaa työsuojelun kansainvälisestä yhteistyöstä. STM:n tehtävänä on valmistella ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä ja työsuojelupolitiikkaa. STM ohjaa myös aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työterveyshuoltolain (1383/2001 4. § & 12. §) mukaan työnantajan järjestettävään työterveyshuoltoon kuuluvat työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyyden selvittäminen sekä arviointien tekeminen. Selvityksissä tulee ottaa huomioon myös altisteet, väkivallan- ja tapaturman vaarat sekä työperäisten terveyshaittojen- ja vaarojen arviointi ja seuranta.

Työsuojelun vastuvelvoitteet määrittyvät työsuojelulainsäädännöstä, joita ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (Kaupan työsuojelu 2020). Työturvallisuuslain (2. luku 8. §) mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite eli työnantaja on

velvollinen huolehtimaan työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä. Velvollisuuden laajuutta rajaa ennalta arvaamattomat, epätavalliset olosuhteet ja poikkeukselliset tapahtumat, joita ei olisi voinut välttää kaikista tarvittavista varotoimista huolimatta. Työnantajan on huomioitava työolosuhteet, työympäristö, työn tekemiseen ja työntekijän edellytykset tehdä työtä. Työhön ja terveellisyyteen vaikuttavat vaara- ja haittatekijät estetään tai poistetaan. Mikäli ne eivät ole mahdollista, vaara- ja haittatekijöitä pienennetään tai korvataan vähemmän haitallisilla. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Tästä voidaan ottaa esimerkiksi kovaäänisen varavoimakoneen kuukausitestaus. Laitteen toimivuus on määritetty testattavaksi kerran kuukaudessa. Testaus kestää 45 minuutin ajan ja testi aiheuttaa kovaa ääntä, jonka desibelit ylittävät terveydelle hyväksi katsotut arvot. Testausta ei voi jättää väliin, koska se vaarantaisi yrityksen toiminnan turvallisuuden. Haittatekijän poistaminen ei ole mahdollista. Haittaa pystyy pienentämään kuulonsuojaimilla. Työnantaja hankkii riittävän tasoiset, sopivan kokoiset ja turvalliset kuulonsuojaimet testauksen suorittavalle työntekijälle. Työnantaja ohjaa ja neuvoo niiden oikeapaisen käytön sekä kertoo, että kuulonsuojaimia on käytettävä laitteiston kuukausitestauksen aikana. Työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita. Mikäli työntekijä huomaa puutteita, vaikkapa kuulonsuojainten toiminnassa, hänen tulee kertoa vioista ja puutteista työnantajalle. Työnantaja voisi ulkoistaa testin tekemisen alihankkijalle, jolloin omalta työntekijältä poistuisi haittatekijä. Työnantajan tulee kuitenkin samalla tavalla kertoa työn haitta- ja vaaratekijöistä alihankkijalle. Työnantaja katsoo, että kuulonsuojaimien hankinta omalle työntekijälle ja perehdytys ovat paras ja taloudellisin vaihtoehto.

Ylin johto

Yrityksen turvallisuuskulttuuri muodostuu ylimmän johdon päätöksistä ja niiden toteuttamisesta. Ylin johto luo organisaation ja järjestää sille toimintaedellytykset ja toimintatavat, joilla kehitetään ja ylläpidetään työsuojelua. Heille kuuluvat esihenkilöiden valinnat sekä yleiset periaatteet liittyen henkilöstön hallintaan. Ylin johto vastaa myös rahoituksesta ja investoinneista, kuten merkittävien laitteiden hankintojen, remonttien ja rakennuksien sekä kiinteistöjen hankinnasta. Heidän vastuullaan on myös yrityksen keskijohdon valvonta. Ylin

johto asettaa myös työsuojelulliset tavoitteet ja seuraa niitä. (Eriksson 2021, 8.)

Esihenkilöt ja keskijohto vastaavat työnjohdon valvonnasta sekä työturvallisuustoiminnan- ja ohjeiden laatimisesta ja valvonnasta. He informoivat ylintä johtoa sekä täytäntöönpanevat ylimmän johdon tekemät päätökset. Yleensä keskijohto ja esihenkilöt vastaavat oman henkilökunnan hankinnasta ja valinnasta. He kehittävät työympäristöä, työmenetelmiä ja organisoivat työnjohdon sekä työhön opastuksen. Hankittavien laitteiden ja työvälineiden kunnossapidon järjestäminen on myös heidän vastuullansa. (Eriksson 2021, 9.) Keskijohto ja esihenkilöt ovat yleensä toimipaikan päälliköitä (myyntipäällikkö, myymäläpäällikkö, ravintolapäällikkö, liikennemyymäläpäällikkö, tavaratalopäällikkö, palvelupäällikkö) ja ryhmäpäälliköitä. Linjaorganisaatiossa toimipaikan esihenkilö vastaa oman vastualueensa työsuojeluelvoitteiden ja -tavoitteiden toteutumisesta. Esihenkilön ja keskijohdon tärkeä vastuualue on työyhteisön ilmapiiristä huolehtiminen ja varmistaminen. Esihenkilöt ja keskijohto toimivat tilaajan roolissa eli tilaavat palveluntoimittajan tiloihinsa. Tällöin he vastaavat, että palveluntoimittajilla on riittävät tiedot työn haitta- ja vaaratekijöistä.

Työnjohtajat ja lähiesihenkilöt vastaavat työntekijöiden työntekemisen välittömästä valvonnasta ja ohjeiden antamisesta, jotta työn suorittaminen on oikeaa ja turvallista. Työhön opastus ja perehdyttäminen kuuluvat työnjohdolle. Työnjohdon vastuulla on laitteiden, työvälineiden, työtapojen, työolosuhteiden, työilmapiirin ja suojavälineiden käytön seuranta ja kunnon valvonta. (Mt. 10.) Valvovan esihenkilön tulee puuttua työntekijöiden toimintaan, jos annettuja ohjeita ei noudeta. Hänen on myös opastettava työntekijälle turvallisuusohjeet ja kuunnella, miksi työntekijä ei ole ohjeita noudattanut. (Mertanen 2016, 19.)

Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajalta saatuja ohjeita ja määräyksiä, nämä pitävät sisällään myös laitteiden, koneiden, suojavälineiden, työvaatteiden ja työvälineiden käyttöön liittyvät ohjeistukset. Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus, mikäli hän huomaa haittaa tai vaaraa aiheuttavia vikoja tai puutteita. Hänen tulee myös poistaa vaaraa aiheuttava vika tai puutteellisuus, mikäli sen on mahdollista. Työntekijä voi joutua rikosvastuuseen

työsuojelurikkomuksessa vain poikkeustapauksissa. Oman toiminnan myötävaikutus työtapaturmaan voi olla korvausvelvollisuutta alentava tekijä. (Eriksson 2021, 10.)

3.2 Yhteinen työpaikka

Työturvallisuuslain (6. luku 49. § mom. 1) mukaan pykälässä yhteinen työpaikka määritellään seuraavasti:

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja toimii tilaajana; yritys tilaa toisen yrityksen, palveluntoimittajan, omiin tiloihinsa hoitamaan esimerkiksi siivouksen, ulkoalueiden hoidon tai korjaamaan viallisen laitteen. Käytännössä yhteisellä työpaikalla työskentelevät ovat samaan aikaan eri työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä. Yhteinen työpaikka syntyy silloinkin, kun esimerkiksi ravintolan tiloihin tulee vain yksi palveluntoimittajan työntekijä, kuten järjestyksenvalvoja, vartija tai karaoken vetäjä. Tilaajan vastuulla on huolehtia, että palveluntoimittajan työntekijät saavat tiedon tilaajan työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Vastaavasti palveluntoimittajan on lain mukaan ilmoitettava heidän työstään aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät tilaajalle. Laki ei määritä, millä tavalla haitta- ja vaaratekijät tulee ilmoittaa. Työnjohto-oikeus ja valvonta sekä työväliseisiin liittyvät velvoitteet kuuluvat kunkin yrityksen omalle työantajalle. (Työturvallisuuskeskus s.a.) Jokainen yhteisellä työpaikalla toimiva on velvollinen varmistamaan, ettei hänen työskentelystään tai laitteista aiheudu kenellekään muulle vaaraa tai tapaturman riskiä. Havaituista turvallisuusriskeistä ja poikkeamista tulee aina ilmoittaa. Havaittu riski tai poikkeama tulee myös poistaa, mikäli se on mahdollista ja siihen on valtuudet. (Arbetsmiljöverket 2020.)

3.2.1 Yhteisten vaarojen työpaikka ja vuokratyövoima

Yhteinen työpaikka on eri kuin *yhteisten vaarojen työpaikka*. Yhteisten vaarojen työpaikka soveltuu kauppakeskuksiin ja muihin vastaaviin, joissa toimijat ovat toisiinsa nähden itsenäisessä asemassa. Siellä jokainen yrittäjä vastaa oman yrityksen työsuojelusta, koska ovat vuokranneet tilan oman yritystoiminnan käyttöön. (Työturvallisuuskeskus s.a.) Yhteisten vaarojen työpaikka rajataan tästä hankkeesta pois. Toimeksiantajalla on myös yhteisten vaarojen työpaikkoja. On olennaista tunnistaa, sovelletaanko käytännössä yhteisten työpaikan vai yhteisten vaarojen työpaikan lakeja ja asetuksia.

Vuokratyövoima työpaikalla

Vuokratyössä vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja on henkilöstöpalveluyritys. Vuokratyöntekijä työskentelee muualla kuin varsinaisen työnantajansa tiloissa. Työskentely tapahtuu suorituspaikan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena eli käyttäjäyrityksessä. Työturvallisuuden vastuut jakautuvat henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Nämä vastuut tulee määritellä sopimusta laadittaessa, koska yhteistyö ja keskinäinen sopimus ovat merkityksellisiä. Henkilöstöpalveluyrityksen vastuulle kuuluvat työnantajan perusvelvoitteet, kuten lakisääteisestä työterveyshuollosta ja siitä, että heidän tarjomailla työntekijöillä on riittävä ammattitaito ja kokemus käyttäjäyrityksessä vaadittavaan työhön. Henkilöstövuokrausyritys huolehtii yleisestä perehdytyksestä ja työsuojeluopastuksesta. Käyttäjäyritys vastaa työn tekemisen edellytyksistä ja olosuhteista omalla työpaikallaan. Käytännössä vastuu on päivittäiseen työskentelyyn liittyvä työturvallisuus, perehdytys käytännön työhön ja työturvallisuuteen. Käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä vallitsee työnjohto ja valvontasuhte. (Lindeberg 2020; Työturvallisuuskeskus s.a.) Käyttäjäyrityksen tulee myös valvoa vuokratyöntekijän työskentelyn turvallisuutta, ergonomiaa ja tarvittavien suojavälineiden käyttöä (Parkkinen 2020). Vuokratyön työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työturvallisuusohjeita, ottaa huomioon oma ja muiden työntekijöiden työturvallisuus, käyttää tarvittavia suojavarusteita sekä ilmoittaa havaitsemistaan viasta tai puutteesta (Lassander & Lepistö 2020). Työnantajanvastuiden osalta vuokratyössä ja alihankinnassa on merkittävä oikeudellinen ero (Eriksson 2020, 16).

Toimintojen ulkoistaminen

Organisaation ulkoistaessa toimintoja, vastuu työntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä ei poistu eikä siirry kokonaan palveluntoimittajille. Tilaajaorganisaatio voi koordinoida palveluntoimittajien toimintoja sopimuksin, joissa määritellään selkeästi osapuolten vastuut ja varmistetaan erilaisin keinon palvelun toimittajien työterveys- ja työturvallisuustason yhteisellä työpaikalla. Esimerkiksi työturvallisuuskoulutus tai työturvallisuuskortti voi olla sopimuksessa määritetty kelpoisuusehto. Tilaajaorganisaation on varmistettava, että palveluntoimittajat pystyvät suorittamaan tehtävänsä ennen kuin he aloittavat työn. (SFS-ISO 45001: 2018, 43–44.)

3.2.2 Paloturvallisuus ja pelastussuunnitelma

Paloturvallisuus on keskeinen turvallisuustekijä työpaikoilla (Mannermaa 2018, 158). Pelastuslain 3. luvun 15. §:n mukaan (Pelastuslaki 29.4.2011/379) vastuu pelastussuunnitelman laatimisesta on rakennuksen tai kohteen haltijalla. Työntekijöille on annettava ohjeet tulipalon varalta sekä toimenpiteistä, joihin tulipalon sattuessa on ryhdyttävä (Työturvallisuuslaki 5. luku 45. §). Tarvittaessa ohjeiden tulee olla työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Työturvallisuuslain (6. luku 50. §) mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja, tässä tapauksessa palveluntoimittajat, saavat tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin mukaan nimetyistä henkilöistä.

Työturvallisuuslaissa (5. luku 47. §) kerrotaan, että työnantajan on nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteisiin yksi tai useampi henkilö. Tämä edellyttää työturvallisuuslain (3. luku 17. §) mukaista työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Toimeksiantajan toimipaikkojen pelastussuunnitelmista selviävät palontorjuntaan ja evakuointiin liittyvät toimintatavat ja toimenpiteet sekä evakuoinnin kokoontumispaikat.

Mahdolliset hätätilanteet ovat osa organisaation vaarojen tunnistamista. Organisaation tulee olla valmistautunut mahdollisiin hätätilanteisiin ja osattava reagoida niihin. Olennaisen tiedon viestiminen palveluntoimittajille, vierailijoille ja

viranomaisille on osa turvallisuusprosessia. Organisaation tulee ylläpitää ja säilytettävä dokumentoitua tietoa prosesseista ja suunnitelmista, joilla hätätilanteisiin reagoidaan. (SFS-ISO 45001: 2018, 27–28.)

3.2.3 Perehdyttäminen

Parasta ennakoivaa turvallisuustoimintaa on perehdyttäminen ja työhönopastus. Yleisiä työtapaturmien syitä ovat puutteet perehdyttämisessä. Perehdyttämistä voisi kuvailla ennakoivaksi työsuojeluksi. Ulkopuolisten työntekijöiden perehdyttämisestä vastuussa ovat lähettävä ja vastaanottava työnantaja. Vaikka palveluntoimittajilla olisi työturvallisuuskortti, tulee heidät perehdyttää toimipaikkakohtaisiin asioihin eli siellä oleviin erityisiin riskeihin. Perehdyttämisen tulee perustua todellisiin tietoihin työn vaaroista ja riskeistä. Ulkopuolisten työntekijöiden tulee huolehtia, että he ilmoittavat vaara- ja haittatekijöistä muille tiloissa työskenteleville. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Perehdyttäminen voidaan nähdä investointina, joka lisää osaamista, parantaa työnlaatua ja vähentää työtapaturmia ja poissaoloja. Riittävä perehdytys auttaa työntekijää tunnistamaan työstä ja työympäristöstä aiheutuvat vaaratekijät. Työntekijän tulee noudattaa turvallisia työtapoja ja ymmärtää pidättäytyä vaarallisesta työstä. Työnantajan tulee huolehtia riittävästä perehdyttämisestä. Työturvallisuuden osalta tämä tarkoittaa, että työntekijät ovat selvillä työympäristössä olevista vaaratekijöistä. Työnantaja huolehtii, että ohjeita huolellisuutta ja varovaisuutta noudatetaan. (Liuhamo 2021.)

Yhteisen työpaikan näkökulmasta myös tilaajanyrityksen työntekijöiden tulee olla tietoisia työympäristön vaaratekijöistä ja toimintatavoista, jotta he pystyvät kertomaan ja tarvittaessa ohjeistamaan palveluntoimittajien työntekijöitä esimerkiksi suojavälineiden käytössä. Jokaisen tulee myös puuttua havaitsemiin epäkohtiin ja puutteisiin. Mikäli työntilaaaja huomaa, että palveluntoimittaja työskentelee nojatikkailta, hänen tulee puuttua siihen. Tämä taas edellyttää, että työnantaja on perehdyttänyt työntekijän, jotta tämä on tietoinen, ettei nojatikkailta saa eikä ole turvallista työskennellä. Kun jokaisessa toimipaikassa on tehty vaarojen ja riskien arviointi sekä työterveyden toimipaikkaselvitys, perehdytetään työntekijä niihin. Näin työntekijä tietää ja tuntee haitta- ja vaaratekijät ja pystyy tarvittaessa ohjeistamaan palveluntoimittajia. Tämä kaikki lähtee

siitä, että työntekijää perehdyttävällä henkilöllä tulee olla riittävä tietoa työturvallisuuden lainsäädännöstä ja määräyksistä.

3.2.4 Turvallisuushavainto, läheltä piti -tilanne ja työtapaturma

Työturvallisuuslain (4. luku 19. §) mukaan jokaisen työntekijän on viipymättä ilmoitettava työolosuhteissa tai -menetelmissä havaitsemistaan puutteista ja vioista. Monella alalla on haasteena, ettei havaintoja raportoida riittävästi. Kun ihmiset ilmoittamat havainnoista ja poikkeamista, niistä pystyy oppimaan (Dekker 2012, 53.) ja mahdollisesti estämään vahinkoja ja tapaturmia.

Turvallisuushavainto on työpaikalla havaittu turvallisuuspoikkeama, vaaratilanne (Työturvallisuuskeskus 2010, 5.), epäkohta, puute suojavälineissä tai -työtavoissa. Turvallisuushavainto voi olla myös kehittämissuositus tai positiivinen havainto (Tapaturmapäivä 2019). Työelämässä turvallisuushavainnoista käytetään myös termejä turvallisuusilmoitus, poikkeama, turvailmoitus tai turvahavainto. Turvallisuushavainnoilla jokainen voi vaikuttaa työturvallisuuden kehittämiseen paremmaksi. Tärkeä motivaattori niiden tekemiseen on, että turvallisuushavaintojen tekijän tulisi saada tietää onko havainto otettu käsittelyyn, miten se on hoidettu ja mitä havainnosta on opittu. Mikäli turvallisuushavainnoita ei käsitellä tai jatkotoimenpiteitä ei tehdä, niiden merkityksellisyys

Läheltä piti -tilanne on vaaratilanne, josta olisi voinut aiheutua henkilövahinko. Läheltä piti -tilanteita ovat esimerkiksi kompastumiset, liukastumiset, horjahtamiset, törmäykset tai ajoissa tehdyt väistöliikkeet, joissa tapaturma on täpärästi vältetty eikä siitä aiheutunut henkilölle vahinkoa. (Työturvallisuuskeskus 2010, 5.)

Työtapaturma on työaikana sattunut tapaturma. Tapaturma on odottamaton ja äkillinen tapahtuma, joka aiheutuu ulkoisesta tekijästä, josta aiheutuu sairaus tai vamma. Odottaman tapahtuma tarkoittaa tahdosta riippumatonta tapahtumaa. Äkillinen kuvaa nopeutta ja yhtäkkisyyttä, kuten törmäystä, putoamista tai kaatumista. Ulkoinen tekijä voi olla liukkaus, kuoppa, kohouma, terävä esine (veitsi, pahvi, metallinen kurkkupurkki), päälle putoava tai kaatuva esine, bakteeri, virus tai happo. Tapaturman ja siitä syntyneellä seurauksella on

oltava syy-yhteys. Fyysinen vamma, kuten ruhje, haava, murtuma, on useimmiten selkeä seuraus. (Tapaturmavakuutuskeskus 2022.)

Otetaan esimerkiksi työnteko paikaksi tiskaushuone. Työntekijä on tiskaamassa käsin, vettä roiskuu hieman lattialle ja hän ajattelee kuivaavan lattian tiskauksen jälkeen. Tiskaustyö keskeytyy yllättäen ja hän lähtee toisaalle. Toinen työntekijä tulee työpisteelle tuomaan tiskejä, hän ei huomaa lattialla lainehtivaa vettä ja liukastuu siihen kaatuen lattialle. Kaatuessaan hän automaattisesti yrittää ottaa kädellä tukea maasta, jonka seurauksena ranne kipeytyy ikävästi. Lääkärissä sieltä paljastuu murtuma.

Kuvassa 6 on esimerkein kuvattu havaintoja, läheltä piti -tilanne ja työtapa-turma:

MITEN TYÖTAPATURMA SYNTYY



Kuva 6. Turvallisuushavaintojen liikennevalot (Taipale 2021)

Turvallisuushavaintojen liikennevalot-kuvasta selviää käytännön esimerkillä, minkälaiset tapahtumat voivat edeltää työtapaturmaa. *Positiivinen turvallisuushavainto* on kaiken lähtökohta, se on tavoitetila turvalliseen työskentelyyn, silloin kaikki on kunnossa. Tavoitetila on tärkeää tunnistaa, jotta tiedetään mihin pyritään. *Turvallisuushavainnossa* jokin asia ei ole enää positiivisella tasolla ja vaara tunnistetaan. Jos tähän reagoidaan poistamalla roskat ja turhat tavarat sekä vaihtamalla työkenvät parempiin, ei läheltä piti -tilannetta synny. Mikäli turvallisuushavaintoa ei tehdä ja siinä havaittuihin puutteisiin ei reagoida, voi sattua *läheltä piti -tilanne*. Mikäli turvallisuushavaintoa tai läheltä piti -tilannetta ei huomioda, korjata ja viestitä muille, on *työtapaturma* mahdollinen, jopa todennäköinen.

Mannermaan (2018, 93) vahinkopyramidin mukaan yhtä kuolemaa johtanutta tapaturmaa edeltää 30000 vaaratilannetta ja 300 tapaturmaa edeltää 3000 läheltä piti -tilannetta. Lieväkin tapaturma tai vaaratilanne voi johtaa vakavaan tapaturmaan tai jopa kuolemaan. Perehdyttämisellä, työympäristön järjestyksellä ja siisteydellä sekä toimivilla työvälineillä on keskeinen rooli, kun työtapaturmia torjutaan (mt. 92). Turvallisuushavaintoja voi oppia näkemään ja tunnistamaan paremmin. Havainnot voivat tuntua pieniltä, mutta niistä raportointi ja raportointiin reagointi voivat aidosti estää tapaturman. Mikäli turvallisuushavaintoja ei käsitellä eikä korjata, työntekijät eivät aktiivisesti raportoi niistä (mt. 104).

Työtapaturmasta voi syntyä suuriakin kustannuksia. Karkeasti laskettuna yhden työtapaturman kustannukset ovat keskimäärin noin 6000 euroa (mt. 93). On tapauksia, jolloin työtapaturmasta ei aiheudu sairauspoissaoloja tai kuluja lainkaan, mikäli tapaturma on pieni. Esimerkiksi vuonna 2020 toimeksiantajan työtapaturmista 43 %:sta ei aiheuttanut kuluja (Työturvallisuusanalyysi 2021). Työtapaturmasta aiheutuvia kustannuksia mm. tutkimus- ja hoitokulut, sairauspäivät, menetetyn työajan kustannus, sijaistyövoiman kulut, mahdolliset ensiapu- tai pelastuskulut, lääkärin määräämät lääkkeet ja hoitotarvikkeet, mahdollinen kuntoutus tai alentunut työteho. (Mt., 94; Tapaturmavakuutuskeskus. s.a.)

3.2.5 Työturvallisuuden laiminlyönnin seuraukset

Työnantaja tai tämän edustaja voi joutua vastuuseen työturvallisuusrikoksesta, jos tahallaan tai huolimattomuudessaan rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan, mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen, koska

- laiminlyö valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista
- ei huolehdi taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Työturvallisuusrikos on useimmiten laiminlyöntirikos, joka voi toteutua laiminlyömällä valvonta tai työsuojelun edellytyksistä huolehtiminen. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täytyminen ei edellytä seurausta, esimerkiksi

työntekijän loukkaantumista tai edes vaaratilannetta, vaan pelkkä laiminlyönti riittää. Tilannetta arvioitaessa tarkastellaan sitä, mitä vastuussa ollut henkilö on jättänyt tekemättä. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Työturvallisuusrikoksen tuomio oikeusasteessa voi olla sakko- tai vankeusrangaistus. Vankeusrangaistuksen enimmäispituus on yksi vuosi, joka voidaan tuomita ehdollisena tai ehdottomana. Lisäksi työturvallisuusrikokseen syyllistynyt voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvauksia, jos rikoksen johdosta on aiheutunut vahinkoa. (Minilex s.a.)

Työsuojelurikkomus perustuu yleensä laiminlyöntiin. Jokainen esihenkilö tai työnantajan edustaja vastaa toimivaltansa perusteella työsuojeluasioista. Tätä vastuuta voi siirtää. Mikäli esihenkilö esittää korjaavia toimenpiteitä ja ylin esihenkilö estää nämä korjaavat toimenpiteet, ei esittänyt esihenkilö ole enää vastuussa epäkohdan korjaamisesta. Työturvallisuusrikkomuksen nimikkeitä ovat työturvallisuusrikkomus, laiteturvallisuusrikkomus, työturvallisuusrikos, kuolemantuottamus, törkeä kuolemantuottamus, vammantuottamus ja vaaran aiheuttaminen. Työtapaturman tutkinnan yhteydessä työsuojeluviranomainen voi ilmoittaa asiasta viralliselle syyttäjälle, jos kyse ei ole vähäisestä rikkomuksesta. Tällöin tapahtuman tutkii poliisi. Työntekijä voidaan saada rikosoikeudelliseen vastuuseen ainoastaan silloin, jos hän poistanut varoitusmerkinnän tai suojalaitteen. Työntekijää voidaan rangaista myös siinä tapauksessa, jos työntekijän toiminta aiheuttaa työkaverin tai muun henkilön vakavan ruumiinvamman tai kuoleman. Yhteisösakko on ollut voimassa vuodesta 2003 alkaen ja sen käyttö on harvinaisempi kuin yksilörangaistuksen; seitsemää yksilörangaistusta kohti määrätään yksi yhteisösakko. Yhteisösakon suuruus on 850–850 000 € ja sitä käytetään, jos rangaistava menettely on ollut useamman henkilön päätöksen teon seurausta tai yksilönvastuu olisi kohtuutonta. Yhteisösakko voidaan tuomita yhteisölle, säätiölle tai muulle oikeushenkilölle. (Mannermaa 2018, 66–68.)

Tutkin Tilastokeskuksen tietokannasta Kymenlaakson käräjäoikeudessa vuosina 2016–2020 työturvallisuusrikoksista (47:1§1) annetut tuomiot kappalemäärissä ja keskimääräiset sakkorangaistukset. Tulokset näkyvät taulukosta 1:

Taulukko 1. Tuomitut työturvallisuusrikokset Kymenlaaksossa 2016–2020 (Tilastokeskus 2022)

47:1§1 Työturvallisuusrikos		2016	2017	2018	2019	2020
Oikeudessa tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	2	3	3	4	2
Tuomioistuimessa sakkoon tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	2	2	3	4	2
Tuomioistuimessa sakkoon tuomitut (päiväsakkojen lkm.)	Keskimääräinen rangaistus	22,5	10,0	28,3	21,3	25,0
Tuomioistuimessa tuomittujen päiväsakon rahamäärä (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	26,0	117,5	23,7	58,0	23,0
Tuomioistuimessa tuomittujen sakon kokonaisrahamäärä (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	502,5	1175,0	643,3	963,8	490,0
Oikeushenkilön rangaistusvastuu, yhteisösakko (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	1	1	1	1	0
Oikeushenkilön rangaistusvastuu, yhteisösakko (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	1000,0	10000,0	5000,0	20000,0	0,0

Tuloksista selviää, että Kymenlaakson käräjäoikeudessa on työturvallisuusrikkoksista annettuja tuomioita viiden vuoden aikana yhteensä 14 kappaletta. Tästä voidaan päätellä, että työturvallisuusrikkoksista tuomitaan harvoin; keskimäärin työturvallisuusrikkoksesta tuomitaan alle kolme tuomiota vuodessa. Yhteisösakkojen suuruus on ollut 1000–20000 euroa ja keskimääräisesti lasketuna yhteisösakon määrä on 9000 euroa. Yhteisösakkoon on tuomittu vain neljässä työturvallisuusrikkoksessa, joka on 28,57 % annetuista tuomioista. Tilastokeskuksen tietokannasta ei löytynyt Kymenlaakson käräjäoikeuden tuomioita työturvallisuusrikkomuksista lainkaan vuosina 2016–2020. Taulukosta on poistettu lukumääräisesti ja euromääräisesti tuloksettomat tiedot.

Valtakunnallisesti vastaavista tilastotiedoista löytyi työturvallisuusrikosten lisäksi tuomioita työturvallisuusrikkomuksia. Nämä tulokset esitellään seuraavasta taulukosta 2.:

Taulukko 2. Tuomitut työturvallisuusrikokset Suomessa 2016–2020 (Tilastokeskus 2022)

47:1§1 Työturvallisuusrikos		2016	2017	2018	2019	2020
Oikeudessa tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	104	118	118	120	122
Määräaikaiseen vankeuteen tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	0	0	1	0	0
Määräaikaiseen vankeuteen tuomitut (lkm.)	Keskimääräinen rangaistus	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0
Ehdolliseen vankeuteen tuomitut yhteensä (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	0	0	1	0	0
Ehdolliseen vankeuteen tuomitut yhteensä (kk)	Keskimääräinen rangaistus	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0
Pelkkä ehdollinen vankeus (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	0	0	1	0	0
Pelkkä ehdollinen vankeus (kk)	Keskimääräinen rangaistus	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0
Tuomioistuimessa sakkoon tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	102	115	114	114	115
Tuomioistuimessa sakkoon tuomitut (päiväsakkojen lkm.)	Keskimääräinen rangaistus	23,7	28,3	26,9	26,4	22,0
Tuomioistuimessa tuomittujen päiväsakon rahamäärä (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	49,3	47,0	57,4	61,1	49,4
Tuomioistuimessa tuomittujen sakon kokonaisrahmäärä (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	1179,9	1307,9	1729,0	1840,5	1064,3
Oikeushenkilön rangaistusvastuu, yhteisösakko (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	36	38	41	50	36
Oikeushenkilön rangaistusvastuu, yhteisösakko (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	9458,3	12347,4	11531,7	12570,0	10458,3
Työturvallisuusrikkomus (738/2002)						
Oikeudessa tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	4	5	6	1	4
Tuomioistuimessa sakkoon tuomitut (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	4	5	4	1	4
Tuomioistuimessa sakkoon tuomitut (päiväsakkojen lkm.)	Keskimääräinen rangaistus	8,0	12,4	16,3	15,0	11,3
Tuomioistuimessa tuomittujen päiväsakon rahamäärä (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	28,0	32,8	42,5	56,0	112,3
Tuomioistuimessa tuomittujen sakon kokonaisrahmäärä (euroa)	Keskimääräinen rangaistus	229,0	335,6	575,0	840,0	1140,0
Syyksi luettuja rikoksia oikeudessa (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	7	5	9	1	4
Hylättyjä syytteitä yhteensä (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	0	1	2	1	0
Oikeushenkilön rangaistusvastuu, yhteisösakko (lkm.)	Rangaistusten lukumäärä	0	0	0	0	0
Oikeushenkilön rangaistusvastuu, yhteisösakko (euroa)	Rangaistusten lukumäärä	0	0	0	0	0

Tilastokeskuksen valtakunnallisen tilaston perusteella työturvallisuusrikoksia oli vuosin 2016–2020 yhteensä 582 kappaletta. Niissä tuomiot poikkeavat Kymenlaaksossa vastaavalta ajalta tuomituista rikoksista; tuomio on ollut myös ehdollista ja määräaikaista vankeutta. Valtaosassa tuomio on kuitenkin ollut sakkorangaistus. Valtakunnallisesti yhteisösakkoja tuomittiin 201 tapauksessa, joka on 34,54 % annetuista tuomioista. Yhteisösakon suuruus oli keskimäärin 11273,14 euroa. Työturvallisuusrikkomuksia on valtakunnallisestikin tuomittu vähän, keskimäärin neljä kappaletta vuodessa. Huomioitavaa on, että työturvallisuusrikkomuksista ei ole tuomittu yhteisösakkoon lainkaan. Yhteenvedona voidaan päätellä, että työturvallisuuden työturvallisuusrikoksissa- ja rikkomuksissa selkeästi yleisin tuomio on sakko. Rikoksissa päiväsakkojen lukumäärä keskimäärin on noin 25 päiväsakkoa ja keskimääräinen suuruus on 1424 euroa. Työturvallisuusrikkomuksissa päiväsakkojen määrä on keskimäärin noin 13 päiväsakkoa ja noin 624 euroa.

Vaikka työturvallisuusrikoksista ja rikkomuksista tuomitaan harvoin, on tärkeää ymmärtää, että työn tilaajalle tulee vastuita ja velvoitteita, joista esihenkilö on henkilökohtaisesti vastuussa. Työnantajalla on huolehtimisvelvollisuus myös silloin, kun kyseessä on ammattitaitoinen ja kokenut työntekijä (Työsuojeluhallinto 2020a).

3.2.6 Tietosuoja

Euroopan Unionin yleinen tietosuoja-asetus (2016/679) astui voimaan 24.5.2016. Tietosuoja-asetusta alettiin soveltaa kahden vuoden siirtymäajan jälkeen 25.5.2018. Tietosuoja-asetus suojaa henkilötietoja, parantaa yksityisyyden suojaa ja antaa yksilölle oikeuden omaan dataan. Tietosuoja-asetuksen 4. artiklan mukaan, *henkilötietoja* ovat tiedot, joilla henkilö voidaan tunnistaa joko suoraan tai yhdistämällä se tieto johonkin toiseen tietoon. Esimerkiksi nimi ja IP-osoite ovat on tunnistettavia henkilötietoa. Yrityksen yleinen sähköpostiosoite ei ole henkilötieto. Tietosuoja-asetuksen *käsittelyä* ovat muun muassa tietojen kerääminen, tallentaminen, säilyttäminen ja käyttö. *Rekisteri* on mikä tahansa henkilötietoja sisältävä tietojoukko, josta tiedot ovat tietyin perustein saatavilla. Organisaatio on *rekisterinpitäjä*, kun se päättää miten ja miksi henkilötietoja käsitellään. *Henkilötietojen käsittelijä* on henkilö tai

organisaatio, joka käsittelee rekisterinpitäjän lukuun henkilötietoja. (EU 2016/679 4. artikla.)

Henkilötietoja on käsiteltävä asianmukaisesti, lainmukaisesti ja läpinäkyvästi. Henkilötietoja voi kerätä tiettyä nimenomaista tarkoitusta varten. (5 artikla.) Tietojen keräämiselle tulee olla peruste ja tietoja saa käyttää vain siinä laajuudessa kuin on välttämätöntä (käyttötarkoitussidonnaisuus). Turhaan tietoa ei saa kerätä. Tietosuojan osoitusvelvollisuus on organisatorisia ja teknisiä suojaustoimia, joilla käsittelyn oikeellisuus toteutetaan ja todennetaan. Käytännössä se tarkoittaa, että jokaisen organisaation tulee tehdä riittävät ja tekniset suojaustoimet. (Oravala 2022.)

3.3 Riskienhallinta

Riskienhallinta on järjestelmällistä työtä turvallisuuden varmistamiseksi ja osa turvallisuusjohtamista. Riskienhallinta pitää sisällään kaikkea toimintaa, joilla organisaatio pienentää tai poistaa riskejä. (Aluehallintavirasto 2010, 5.) Riskienhallinnan *puitteet* mahdollistavat organisaatiota yhdistämään riskienhallinnan sen toimintoihin ja tehtäviin. SFS-ISO 31000:n mukaan riskienhallinnan puitteet muodostuvat viidestä eri osa-alueesta (kuva 7):



Kuva 7. Riskienhallinnan puitteet (mukaellen SFS-ISO 31000: 2018, 9)

Riskienhallinnan puitteiden keskiössä on johtajuus ja sitoutuminen, sillä riskienhallinnan vaikuttavuus riippuu siitä. Ylimmän johdon tulee varmistaa, että riskienhallinta on sisällytetty osaksi organisaation toimintoja, siihen on tarvittavat resurssit ja riskienhallinnan toimintamalli on määritetty. (SFS-ISO 31000: 2018, 9.)

Organisaation johtamisjärjestelmään sisällyttäminen mukautetaan organisaation tarpeisiin, jossa riskienhallinta on osa organisaation tarkoitusta ja riskejä hallitaan organisaation jokaisessa osassa. Jokaisella on vastuu riskienhallinnasta. Sitoutumisesta viestitään sisäisesti ja tarvittavin osin myös sidosryhmille. *Suunnittelu* pitää sisällään sisäisen ja ulkoisen toimintaympäristön, ottaen tarkasteluun ja muodostaa käsitys. *Toteuttaminen* tapahtuu laatimalla toteutussuunnitelma, joka pitää sisällään aikataulut ja resurssit. *Arviointi* toteutetaan säännöllisin mittauksin ja määriytyksin. *Kehittäminen* tulisi olla jatkuvaa. Kehittämismahdollisuuksien tunnistaminen vaatii suunnittelua, seuranta ja muokkausta. (Mt. 8–13.)

3.3.1 Riski

Riski on epävarmuuden vaikutus tavoitteisiin (mt. 6). Riski käsitetään ja nähdään usein negatiivisena asiana, mutta se voi olla myös positiivinen. Työsuojeluhallinnon mukaan riski tarkoittaa haitallisen tapahtuman todennäköisyyttä ja vakavuutta. Vaara tarkoittaa tekijää tai olosuhdetta, joka voi aikaansaada haitallisen tapahtuman. (Työsuojeluhallinto 2013.) Riski on mahdollisuus, että haitallinen tapahtuma tapahtuu (Hopkin 2017, 15).

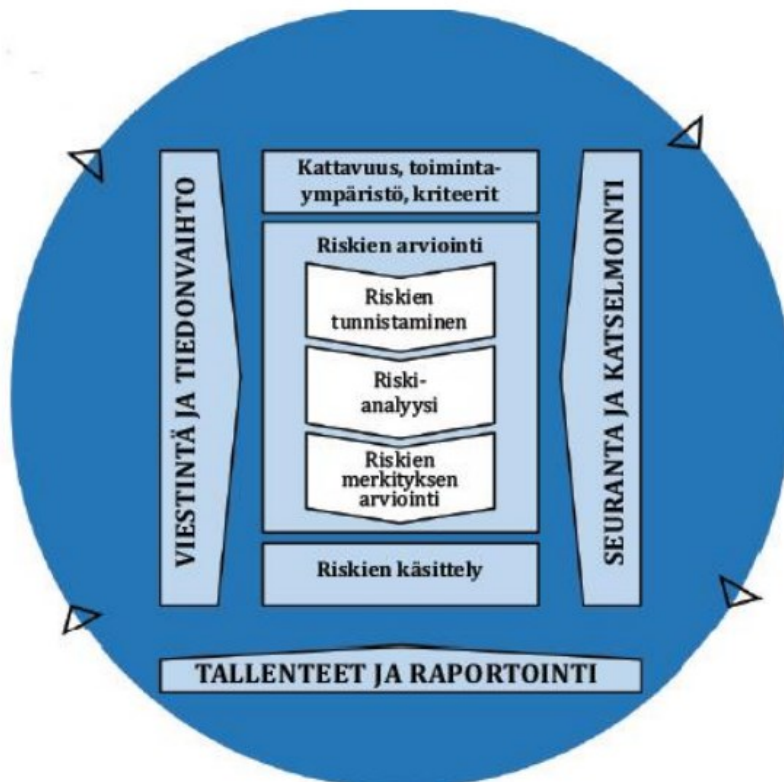
Valtaosaan riskeistä pystytään yrityksessä vaikuttamaan, koska riskit ovat pääsääntöisesti ihmisten aiheuttamia. Syy riskien toteutumiseen johtuu usein siitä, ettei riskejä ole huomattu tai niihin ei ole osattu tai ehditty varautua. Riskien tunnistaminen ja arviointi on ensiarvoisen tärkeää; jos riskejä ei tunnisteta, niihin ei pystytä varautumaan. Riskejä jaetaan erilaisiin riskilajeihin, riippuen riskien luonteesta tai vaikutusalueesta. Osa tunnistetuista riskeistä voi kuulua useaan riskilajiin. Riskilajeja ovat strategiset riskit, operatiiviset riskit, taloudelliset riskit ja vahinkoriskit. (Henkilöriskit s.a.) Tämän opinnäytetyön kannalta keskeisimpiä ovat henkilöriskit, jotka kuuluvat operatiivisten riskien

lajiin. Henkilöriskejä ovat esimerkiksi tapaturmat, sairastuminen, väsyminen, uupuminen, tahattomat inhimilliset virheet, varkaudet ja tietovuodot.

Jotta riskit eivät toteudu ja vahinkoja työssä ei synny, tulee puutteet havaita ennen kuin ne aiheuttavat vaaran. Käytännön keinoja ja toimia riskien vähentämiseen ja työturvallisuuden parantamiseen ovat

- perehdyttäminen, kouluttaminen ja työnopastus
- hyvä tiedonkulku
- tehtävien ja töiden hyvä suunnittelu
- puuttuminen virheellisiin työasentoihin ja toimintatapoihin
- varmistamalla, että työvälineet ja työolosuhteet ovat kunnossa
- vahingoista oppiminen ja vaaratilanteiden läpikäynti henkilöstön kanssa
- hyvä työilmapiiri
- työkykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta.

Työturvallisuuden parantaminen ja riskien vähentäminen vaativat esihenkilöiltä ja työnjohtolta riittäviä resursseja ja osaamista työturvallisuudesta, ergonomiasta sekä johtamistaitoja. Yrityksen johto vastaa riittävien resurssien luomisesta. (Henkilöstön aiheuttamat vahingot s.a.)



Kuva 8. Riskienhallinnan prosessi ISO 31000-standardin mukaan (SFS-ISO 31000: 2018, 14)

Riskienhallintaprosessissa nykytilanteen kartoitus antaa hyvän perustan työturvallisuudelle. Keskeinen työkalu on riskienarviointi, joka on laaja-alaista ja systemaattista vaarojen tunnistamista, niiden aiheuttamien riskien suuruuden ja toimenpiteiden määrittämistä. Kyseessä on prosessi, jota tulee kehittää jatkuvan kehittämisen periaatteella. (Paukkunen 2022.)

3.3.2 Riskien arviointi

Työsuojeluhallinnon (2010) mukaan *riskien arvioinnin tavoitteena on työturvallisuuden parantaminen*. Riskien arvioinnissa tunnistetaan järjestelmällisesti ja laaja-alaisesti työstä aiheutuvia vaaroja ja terveyshaittoja sekä arvioidaan niiden merkitystä työntekijälle. Työturvallisuuslaissa (2. luku 10. § 1 mom.) on määritetty seuraavaa: ”*Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.*” Käytännössä tämä tarkoittaa riskien arviointia.

Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi ja niiden hallinta ovat esihenkilön keskeisiä tehtäviä, jotta työn tekeminen olisi turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työn vaarat tulee järjestelmällisesti tunnistaa eli selvittää millaisia vaaroja tai haittoja työstä voi aiheutua. Tunnistetut vaarat tulee ensisijaisesti poistaa, mikäli tämä ei ole mahdollista on niiden merkitys selvitettävä yhdessä työntekijöiden kanssa. Näin saadaan kokonaiskuva työturvallisuuden, työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Kehittämistarpeiden jälkeen voidaan määrittää toimenpiteitä, joilla riskejä voidaan hallita. Riskien arviointi tulee tehdä säännöllisesti. Hyvällä riskienhallinnalla työ sujuu turvallisesti ja terveellisesti häiriöttä. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Riskin todennäköisyys ja suuruus

Todennäköisyys kuvaa tapahtuman toteutumisen mahdollisuutta (SFS-ISO 31000: 2018, 7). Riskienhallinnassa todennäköisyys on arvio riskin toteutumismahdollisuudesta ja riskin todennäköisyys osoittaa, kuinka usein riskin odotetaan toteutuvan (Hopkin 2018, 150, 430). Todennäköisyyttä voidaan arvioida

muun muassa kolmitasoisesti: epätodennäköinen, mahdollinen tai todennäköinen.

Suuruus kuvaa tapahtuman kokoa, kun riski toteutuu (mt. 430). Vahinkoriskin suuruuden pienentäminen on erittäin tärkeää (mt. 152). Suuruutta voidaan arvioida tasoilla vähäinen, haitallinen tai vakava. Riskitasoa (todennäköisyyttä ja suuruutta) kuvaa parhaiten riskimatriisi. Matriiseja on erilaisia, mutta yhte-neväistä niille on, että toisella akselilla on suuruus ja toisella todennäköisyys. Riskin tasoista voidaan myös käyttää termejä todennäköisyys ja seuraukset tai todennäköisyys ja vaikutus, kuten seuraavan kuvan kahdessa riskimatrii- sissa on (kuva 9):

todennäköisyys	4				
	3				
	2				
	1				
		1	2	3	4
	vaikutus				

Seuraukset	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Todennäköisyys			
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Siedettävä riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Siedettävä riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Kuva 9. Riskimatriisit 4x4 ja 3x3 (Valtiovarainministeriö s.a.; Paukkunen 2022)

Kuvan vasemman puolen riskimatriisi on 4 x 4 tasoinen. Taulukossa vertikaaliakselilla on todennäköisyys ja horisontaaliakselilla on vaikutus. Taulukon arvot muodostuvat seuraavasti

- Arvo 1: todennäköisyys on *epätodennäköinen* ja vaikutus on *vähäinen*.
- Arvo 2: todennäköisyys on *mahdollinen* ja vaikutus on *kohtalainen*.
- Arvo 3: todennäköisyyttä *todennäköinen* ja vaikutus on *merkittävä*.
- Arvo 4: todennäköisyys on *lähes varma* ja vaikutus on *kriittinen*. (Valtiovarainministeriö s.a.)

Punainen väri kuvaa kriittistä riskiä, jolloin riskiluku on 9–16. Kriittiset riskit vaativat välittömiä toimia. Matala riskiluku (1–2) näkyy vihreänä. Matala riskitaso ei vaadi välittömiä toimenpiteitä. Riskitaso voidaan arvioida todennäköisyydeltään epätodennäköiseksi ja vaikutukseltaan kriittiseksi tai todennäköisyydeltään lähes varmaksi ja vaikutukseltaan vähäiseksi tai kaikkea näiden väliltä. Riskimatriisi voi olla kooltaan 3 x 3, 5 x 5, 6 x 6 tai 7 x 7. Myös taulukossa käytetyt värit voivat vaihdella organisaatioittain. (VM 22/2017.)

Riskiluokittelu antaa tavoitteita ja suuntaviivaa tekemisille eli se on työn kehittämisen työkalu (Paukkunen 2022). Riskitason määrittäminen ja tunnistaminen on tärkeää työturvallisuuden kannalta. Riskeihin pitää reagoida ja mikäli niitä ei voi poistaa, riskejä tulee pienentää. Haitta- ja vaaratekijöistä tulee kertoa työtä tekeville, jotta he osaavat varoja ja huomioida riskejä, ettei vahinkoa tapahtua.

3.3.3 Haitta- ja vaaratekijät

Työn haitta- ja vaaratekijät ovat riskejä, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijälle. Haitta- ja vaaratekijät on Suomessa jaettu yleisesti käytettyyn kuuteen eri osa-alueeseen. Osa-alueen perässä oleva kirjain on lyhenne kyseisestä osa-alueesta

- hallintajärjestelmät ja toimintatavat (H)
- fyysiset vaaratekijät (F)
- tapaturman vaarat (T)
- fyysinen kuormittuminen (E)
- kemialliset ja biologiset vaaratekijät (K, B)
- psykososiaaliset kuormitustekijät (P). (Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja Työturvallisuuskeskus 2015.)

”Riskien arviointi työpaikalla” -työkirjan (mt.) mukaan yllä mainitut kuusi osa- aluetta pitävät sisällään tarkemmat kuvaukset vaaroista ja tekijöistä, jotka tulee tarkistaa ja ottaa huomioon tehdessä yrityksen vaarojen arviointia. Seuraavaksi käsitellään toimeksiantajan yhteisen työpaikan osalta oleellisia ja merkittäviä tekijöitä. On tärkeää, että arviointia laativat tunnistavat ja tietävät minkälaisia haitta- ja vaaratekijät ovat mahdollisia ja mitä tulee tunnistaa. Tästä syystä riskien arviointi työpaikalla -työkirja on hyödyllinen ihan jokaiselle.

Hallintajärjestelmien ja toimintatapojen avulla hallitaan riskejä, jotka koskevat koko työpaikkaa. Nämä eivät ole varsinaisesti vaaratekijöitä, mutta asioita, joiden tulee olla hoidettuna. Nämä hallintatavat toimivat perustana hyvälle ja laadukkaalle työsuojelun ja työturvallisuuden toteuttamiselle. Hallintajärjestelmien ja toimintatapojen laadukas huomioiminen ja toteutus tuovat vahvan perustan työsuojelulle. Perehdyttäminen on ennakoivaa työsuojelua. Yhteisen työpaikan osalta jokaisen on huolehdittava, ettei oma toiminta vaaranna muiden terveyttä ja turvallisuutta. (Mt.) Kokemukseni mukaan

työsuojelutarkastuksissa käydään valtaosa näistä hallintatavoista läpi ja tarkastetaan, että ne ovat yrityksellä kunnossa ja hoidettuna.

Seuraavat kappaleet perustuvat STM:n liitteen riskitekijöihin, jotka ovat tunnistettu toimeksiantajan yrityksessä. Tekijöiden tunnistamiseen on hyödynnetty dokumenttianalyysinä: työterveyshuollon toimipaikkaselvityksiä, työsuojelutarkastuksia ja niistä saatuja tarkastuskertomuksia, toimeksiantajan työtapaturmatilastoja ja poikkeamailmoituksia sähköisen järjestelmän kautta. Havainnointia tunnistetuista riskeistä on myös tehty toimipaikkavierailujen ja päälliköiden tapaamisten yhteydessä sekä palavereissa.

Fysikaaliset tekijät ovat eri energiamuotojen aiheuttamia. Toimeksiantajan yrityksessä fysikaalisia haitta- ja vaaratekijöitä ovat esimerkiksi tiskikoneet ja ravintoloiden musiikki aiheuttavat jatkuvaa melua, joka voi aiheuttaa haittaa kuulolle. Säädetyt toiminta-arvoja mitataan desibeleillä. Keittiöissä posliinilautaset voivat aiheuttaa tiskikoneeseen laitettaessa iskumelua, joka on äkillinen kova ääni. Kovien äänien parissa pitkään työskentelevällä tulee olla kuulosuojaimet. (Mt.)

Lämpötilasuositukset määrittyvät työn fyysisen kuormituksen mukaan. Lämpötilaa säädetään kesällä ja talvella sekä kylmä- ja pakastuhuoneissa varaudutaan lämpimin työvaattein. Vetoisuutta saattaa esiintyä talviaikaan kassoilla, jotka ovat ulko-ovien läheisyydessä. Kylmät tai kuumat esineet voivat aiheuttaa paleltuma- tai palovammoja, näitä ovat esimerkiksi uunit, pakasteet ja liedet. Ulkotiloissa työskentelyä esiintyy osalla työntekijöistä ja haittoja voi aiheuttaa lämpötila, aurinko, sade, tuuli, liukkaus ja ulkovalaistus.

Valaistuksen tulee olla sopiva ja riittävä työskentelyyn, mutta se ei saa häikäistä (mt.). Toimistoissa ja työpisteissä kohdevalaistus on myös fysikaalinen tekijä, jota esiintyy.

Kymenlaaksossa voi joillakin alueilla olla radonia, joka on ionisoivaa säteilyä. Ultraviolettisäteilyä voi aiheutua auringosta, tietyistä lampuista tai kiinteistöhoitajilla hitsauksessa. Sähkömagneettiset kentät voivat aiheuttaa haittaa,

niitä esiintyy esimerkiksi induktiokuumentimissa- ja uuneissa sekä suurjännitteisten voimansiirtolinoiden läheisyydessä.

Tapaturman vaarat. Tapaturma on yllättävä ja äkillinen, johon sisältyy hallitsematon energia tai liike tai liikkuva esine (mt). Toimeksiantajalla tapaturman voi aiheuttaa liukastuminen sisällä tai ulkona. Hyvillä ja oikeilla työjalkineilla pienentämään ja estämään liukastumisen riskiä. Järjestys ja siisteys estävät kompastumisia. Tapaturma voi aiheutua myös viilto-, pisto-, tai leikkautumisvaarasta. (Mt.) Toimeksiantajalla näitä tapaturmia voi aiheutua keittiössä veitsistä, suurista kurkkupurkeista, pahveista tai terävistä hyllynreunoista. Tapaturma voi aiheutua, jos takertuu liikkuvaan esineeseen.

Putoaminen voi aiheuttaa tapaturman. Putoamisriski on nousujakkaroilla- ja askelmilla, tikkailla, lastauslaitureilla, jätelaitteissa ja nostimissa. Käytettävät tikkaat tulee olla EN-standardien mukaisia. (Mt.) Nojatikkaat ovat vain siirtymistä varten, niillä ei saa työskennellä (Mannermaa 2018, 245). Usein tapaturma tikkailla johtuu, kun joko työntekijä menettää tasapainonsa tai tikkaat menettävät tasapainon eli luisuvat tai kaatuvat. Nojatikkaiden käytöstä on määritetty, että niitä saa käyttää vain tilapäisesti kulkuun tai nostoapuvälineiden kiinnittämiseen ja irrottamiseen. Nojatikkaita ei saa käyttää työalustana ja A-tikkaita saa käyttää työntekoon vain silloin, kun työtelineitä ei voida kohtuudella edellyttää. Periaate A-tikkaiden käytössä on, että työntekijä ei ole niillä yli metrin korkeudessa. (Mt., 244–246.) Putoamisessa tapaturman vakavuus voi olla suuri, mikäli pää iskeytyy kovaan lattiaan tai asfalttiin.

Kaupan ja ravintolan hyllytystyössä esineen putoaminen päähän tai raajaan voi aiheuttaa tapaturman. Osa tavarantoimittajista hyllyttää tuotteensa itse hyllyyn. Tavarankuljetukset ja muu liikenne, kuten tavarantoimittajat ja omat trukit, ovat yksi tapaturman vaaran riski, joka tulee huomioida. Toimeksiantajalla tapaturmia voi sattua myös esineiden kaatumisesta, lukittuun tilaan loukkoon jääminen, eläimen tai ihmisen toiminta, liikkuvan esineen aiheuttama isku tai sähköisku. Sähkölaitteet tulee tarkistaa ja käytössä huomioitava, ettei johtoja jää puristuksiin tai joudu hankauksiin.

Fyysisen kuormittumisen vaaratekijöitä tunnistetaan ergonomian kautta, jolloin kuormitusta voivat aiheuttaa työasennot, työympäristö tai työvälineet. Esimerkiksi työterveyshuollon toimipaikkaselvityksissä ja mahdollisesti erillisillä ergonomiakäyneillä fyysisen kuormittumisen vaaroja tunnistetaan ja ohjeistetaan oikeaan työskentelyyn. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja Työturvallisuuskeskus 2015.) Fyysistä kuormittumista voi toimeksiantajalla aiheutua työskentelytilan riittävyys, käsin tehtävät nostot, taakan kannattelu tai siirto. Työstä johtavia epäedullisia asentoja voi kohdistua selkään, käsiin, sormiin, ranteisiin, hartioihin, päähän, niskaan ja jalkoihin.

Kemialliset ja biologiset vaarat voivat aiheuttaa terveyshaittoja. Alistuminen voi tapahtua ihon, hengittämisen tai ruuansulatuskanavan kautta. Siivous- ja puhdistusaineiden sekä kemikaalien osalta käyttöturvallisuustiedotteet tulee olla saatavilla ja luettavissa tuotteiden lähellä. Kemikaaliluettelon avulla tiedetään mitä kemikaaleja on käytössä. Kemiallisissa aineissa tulee pohtia, voiko tilalle olla saatavana vähemmän haitallinen aine. Polttonesteet ja lasinpesunesteet ovat palo- ja räjähdysvaarallisia aineita. Kemikaalien varastointi tulee olla kunnossa ja tiettyjen aineiden määräykset vaativat lukittuja kaappeja. Kaasut voivat aiheuttaa vaaraa paloturvallisuuden osalta, mutta myös hiilidioksiditankit tulee olla kiinnitettynä, etteivät ne sinkoutuessaan tai rikkoontuessaan aiheuta vaaraa. (Mt.) Jauhöpöly katsotaan haitalliseksi ja sitä esiintyy pizzantekopaikoissa. Uima-altaissa käytettävä kloori ja muut kemikaalit sekä käsittely vaatii erityistä huomiota sekä osaamista. Huomioitavaa on, että allasveden laatuun vaikuttavia toimenpiteitä tekevällä henkilöllä on oltava vesityökortti laitosteknisestä ja allasvesihygienisestä osaamisesta. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja valvontavirasto 2015.)

Ulkona työskentelevillä punkit ja hyönteiset ovat riski. Bakteereista ja viruksista covid-19 on vaikuttanut jokaiseen työntekijään ja tarkempaan hygienia ja turvallisuusohjeistuksiin, jotka koskevat kaikkia toimipaikoissa asioivia ja työskenteleviä.

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, työn järjestelyyn ja organisointiin sekä työn sisältöön vaikuttavia tekijöitä (mt.). Yhteisen työpaikan osalta huomioitavia psykososiaalisia tekijöitä voivat

olla asiakkaiden suunnalta tapahtuva väkivallan uhka, häirintä, tiedon kulku ja epäasiallinen kohtelu.

4 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY JA NYKYTILANTEEN KUVAUS

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kymen Seudun Osuuskauppa, joka on yksi Kaakkois-Suomen alueen suurimmista työnantajista ja yrityksistä. Toimialoihin kuuluvat ruoka ja päivittäistavarakauppa, tavaratalo- ja erikoisliikekauppa, matkailu- ja ravitsemuskauppa, rauta- ja puutarhakauppa, liikennemyymälät, pankkipalvelut, parturi- ja kampaamopalvelut sekä polttoneste-kauppa. Toimipaikkoja on noin 100 ja yritys työllistää keskimäärin 1400 henkilöä. Osuuskaupan omistavat asiakasomistajat, joita oli vuonna 2019 yli 86000 henkilöä. Yrityskonserniin kuuluu Tykkimäen Vapaa-aikakeskus Oy, joka harjoittaa huvipuisto-, vesipuisto- ja sisäaktiiviteettipuistoliiketoimintaa. Lisäksi Kymen Seudun Osuuskauppa omistaa 20 % autokauppaa harjoittavasta Neli-pyörä Oy:stä. Vuonna 2020 toimeksiantajan verollinen myynti oli 553,9 miljoonaa euroa. (Kymen Seudun Osuuskauppa 2021.)

4.1 Toimeksiantajan nykytilanteen kuvaus

Toimeksiantaja haluaa parantaa ja kehittää yhteisen työpaikan työturvallisuutta sekä varmistaa kaikkien osapuolien mahdollisuuden turvalliseen työskentelyyn sen kiinteistöissä ja toimipaikoissa. Toimeksiantajalla on palveluntoimittaja määrällisesti paljon. Työturvallisuuslain mukaan jokaisella tiloissa työskentelevällä tulee olla riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, toimintaohjeista ja työturvallisuudesta. Lisäksi tulee varmistaa, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin Työturvallisuuslain (5. luku 47. §) mukaan nimetyistä henkilöistä. (Työturvallisuuslaki 6. luku 50. §.)

Toimeksiantajalla toimitaan rakennuttajana myös rakennuttamisen alalla ja investoidaan toimipaikkojen rakentamiseen ja vanhojen uudistamiseen remontein. Rakennuttamisen puolella jokaiseen projektiin tehdään oma turvallisuusasiakirja, joka on osa urakoitsijoiden ja rakennuttajan välistä urakkasopimusta. Tämä hanke ei koske toimeksiantajan rakennuttamisen osa-alueetta, sillä siellä turvallisuusasiakirja on jo käytössä. Työmaan työturvallisuusperehdytyksestä

huolehtii työmaan vastaava työnjohtaja. Yhtenä osana kehittämistyötä on tunnistaa, milloin kyseessä on yhteinen työpaikka ja milloin yhteinen rakennustyömaa. Yhteinen rakennustyömaa tuo lisävelvoitteita viranomaisten suuntaan. Rakentamispalveluita tilaavan tulee ilmoittaa kuukausittain Verohallinnolle kaikki yli 15 000 euron ylittävät rakennusurakat. Tiedonantovelvollisuuden piiriin kuuluvat tiedot rakennusurakoista, työnantajista- ja tekijöistä sekä työsuhteista. (Rakennusteollisuus RT ry. s.a.)

Toimeksiantajalla yhteinen työpaikka voi muuttua tietyissä tilanteissa yhteiseksi rakennustyömaaksi. Työsuojeluhallinnon rakennusalan valvonnan koordinaatioryhmän tekemän muistion 2019 mukaan yhteinen rakennustyömaa on kyseessä silloin, kun rakennustyötä tehdään työmaalla peräkkäin tai samanaikaisesti ja toimijoina on useampi kuin yksi työnantaja. Rakennustöistä on kyse, kun kunnossapito-, asennus- tai korjausrakentamistyö **kohdistuu rakenteisiin**. Normaali huolto- ja asennustyö tai kunnossapito ei ole rakennustyötä, mikäli se ei kajoa rakennuksen rakenteisiin. Kunnossapidon osalta rakennustyöksi katsotaan julkisivun maalaaminen, vesikatteen uusiminen/korjaaminen, LVIS-laitteiston uusinta ja muut vastaavat työt. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Toimeksiantajalla yhteinen työpaikka voi muuttua yhteiseksi rakennustyömaaksi, silloin kun esimerkiksi tilataan palveluntoimittaja tekemään korjausrakennustyötä ja työ laajeneekin siten, että lisäksi tarvitaan sähkörytystä tai LVIA-rytystä. Tällaisissa tapauksissa on oleellista, että työn tilaaja tunnistaa muutoksen ja tietää siihen liittyvät velvoitteet.

Toimeksiantajalla on myös yhteisten vaarojen työpaikkoja. Näitä ovat esimerkiksi Prisma- ja marketkeskukset. Näissä isommissa kiinteistöissä toimeksiantaja omistaa kiinteistön ja toimii vuokranantajana usealle yritykselle, jotka vuokraavat liiketilaa kohteesta eli ovat vuokralaisena. Yhteisten vaarojen tiloissa muut yritykset toimivat omissa tiloissaan, jotka ovat vuokranneet omaan käyttöönsä. Nämä tilat ovat vain vuokralaisten hallinnassa.

4.2 Palveluntoimittajat

Suuren kokonsa ja laajan toimipaikkaverkoston vuoksi toimeksiantajalla on paljon sopimuksia paikallisten palveluntuottajien ja yritysten kanssa. Pelkästään kiinteistön ylläpidon puolelta palveluntoimittajia on yli 50. Palveluntoimittajat tekevät työtä toimeksiantajan toimipaikoissa, tiloissa ja kiinteistöissä, jolloin kyseessä on yhteinen työpaikka. Käytännössä toimeksiantajan kohteissa yhteinen työpaikka syntyy, kun työ tilataan tehtäväksi toisen yrityksen toimesta. Toimeksiantaja toimii tällöin tilaajana. Palveluntoimittajan työntekijät saavat palkan omalta työnantajaltaan eikä tilaajalta, vaikka käytännössä työtä tilaajan tiloissa tekevät.

Yrityksen palveluntoimittajia eli yhteistyökumppaneita kartoitettiin kiinteistön ylläpidon järjestelmän Granlund Managerin kautta, jossa kaikki kiinteistön yhteistyökumppanit ovat käyttäjinä. Granlund Manager on nettipohjainen järjestelmä, jonka kautta kaikki työtilaukset eli palvelupyynnöt tehdään palveluntoimittajille. Järjestelmästä sai tulostettua yrityslistauksen käyttäjistä. (Granlund Manager 2021.)

Toinen merkittävä kartoitus palveluntoimittajien suhteen tehtiin toimipaikkojen päälliköiden kanssa, jotka tapasin henkilökohtaisesti projektin tiimoilta. Vähittäiskaupan tuesta nimettiin yksi henkilö oman toimen ohessa selvittämään palveluntoimittajia ja hoitamaan heidän kanssaan yhteistyötä yhteisen työpaikan sopimushallinnan osalta.

Toimeksiantajalla palveluntoimittajia ovat pääpiirteittäin

- tavarantoimittajat
- vartijat
- siivoojat
- tuote-esittelijät
- konsulentit
- ulkoalueiden hoitajat
- koneiden ja laitteiden korjaajat
- koneiden ja laitteiden huoltajat
- kiinteistön ylläpidon huoltoyritykset
- koulujen harjoittelijat, taksvärkkiläiset, työelämään tutustujat
- tiskijukat
- järjestyksenvalvojat
- vuokratyövoima
- kauppakassikerääjät. (Kymen Seudun Osuuskauppa 2021b.)

Viranomaisia, joita ovat esimerkiksi palo-, terveys- ja työsuojelutarkastajat, ei yhteisen työpaikan työturvallisuusperehdytys koske. Heiltä ei vaadita turvallisuusasiakirjaa eikä työturvallisuusperehdytystä. (Parkkinen 2021.)

Toisinaan toimipaikoihin tulee vapaaehtoistyöntekijöitä työtä tekemään. Heitä ovat esimerkiksi urheiluseurojen lasten vanhemmat tai vapaaehtoistyötä tekevät yhdistyksien työntekijät, jotka hakevat takatiloista ruoka-avustuksia. Työturvallisuuslakia sovelletaan myös ilman työsuhdetta olevan vapaaehtoistyöhön (Hietala ym. 2009.) Vapaaehtoistyötä tekevät ovat rajoitetusti työturvallisuusmääräysten piirissä, mikäli samassa työssä on työsuhteisia työntekijöitä. Jos vapaaehtoistyöntekijän työn teko täyttää tosiasiallisen työsuhteen tunnusmerkit, lakia sovelletaan siihen kokonaisuudessaan. Muissa tapauksissa vapaaehtoistyöntekijä jää lain soveltamisalan ulkopuolelle (Työterveyslaitos 2014, 91.)

5 LÄHTÖKOHTA-ANALYYSIT

Primääriaineistona tutkimuksessa ovat haastattelut, palaverit, työpajatyöskentely, havainnointi, vertailu ja kyselytutkimus haastatteluun osallistuneille pääliiköille. *Sekundääriaineistona* ovat dokumenttianalyysit, jotka sisältävät työsuojeluhallinnon työsuojelutarkastuskertomukset, työterveyden toimipaikkaselvitykset, toimipaikkojen vaarojen ja riskien arvioinnit ja toimipaikkojen perehdytysmateriaalit sekä poikkeamailmoitusjärjestelmän raportit työtapaturmista, turvallisuushavainnoista ja läheltä piti -tilanteista.

5.1 Vertailu ja havainnointi

Danicon tehdas on laatinut turvallisuuskoulutuksen omille urakoitsijoille ja palveluntoimittajille. Yhteisen työpaikan kehittämistehtävän aikana tuli mahdollisuus tutustua heidän työturvallisuusperehdytykseensä. Oli hyödyllistä nähdä toisen yrityksen toteuttama työturvallisuusperehdytys ja tehdä vertailua. Heidän perehdytyksensä järjestetään kaikille yhteistyökumppaneiden työntekijöille ja se on voimassa kahden vuoden ajan. Käytännössä tehdasalueelle ei pääse ennen kuin turvallisuuskoulutus on hyväksytysti suoritettu. Perehdytyksessä oli kuusi eri osiota ja lopputesti, joka tuli saada hyväksytysti läpi.

Loppudentistä tuli olla 80 % oikein. Koulutuksen jälkeen sai sertifikaatin tulostettua ja lähetettyä omaan sähköpostiin. (Danisco 2021.)

Kyseisessä tehtaassa vaarat ja riskit ovat vaikutukseltaan suurempia ja sisältävät erityisen vaarojen riskejä, kuin toimeksiantajan yrityksessä. Daniscon työturvallisuusperehdytyksensä oli suhteellisen laaja. Siinä oli selkeästi esitelty tilaajan vastuut ja yhteistyökumppanin vastuut. Ympäristönäkökulma oli huomioitu kertomalla jätteiden lajitteluohjeet ja jätepisteiden sijainnit. Toimeksiantajalla ei jätehuoltoa ollut erikseen turvallisuusperehdytyksessä huomioitu. Varsinaista pelastussuunnitelmaa ei turvallisuusperehdytyksessä ollut, mutta sen korvasi onnettomuustilanteet -osio, jossa oli hyvin kerrottu toimintaohjeet, kokoontumispaikat ja yhteystiedot. (Mt.)

Huomionarvoisena lisänä Daniscon koulutuksessa oli, että sähköisen perehdytyksen lisäksi oli maininta työpistekohtaisesta yksityiskohtaisemmasta koulutuksesta. Tilaaja tai tehtaan yhdyshenkilö tarkastaa yhteistyökumppanin työntekijän perehdytyksen voimassaolon työtä tilattaessa tai työtä aloittaessa. Ilahduttavaa oli huomata, että heillä oli paljon samoja palveluntoimittajia kuin toimeksiantajalla. Tämä tieto oli jossain määrin huojentavaa, että ainakin osalle toimeksiantajan palveluntoimittajista työturvallisuusperehdytys on jo entuudestaan tuttua. Daniscon koulutuksessa oli käytetty informatiivisia valokuvia ja jokaisessa osiossa oli kysymyksiä, jotka tekivät koulutuksesta ajattelua herättävän ja laadukkaan. Vuorovaikutteisuudesta, osallistavuudesta ja pedagogisuudesta huomasin, että perehdytys oli toteutettu erilliselle verkkokoulutus-pohjalle. (Mt.)

Havainnointia käytettiin haastattelujen ja työpajojen tukena ja lisänä. Observoinnin avulla saatiin välitöntä informaatiota ihmisten puheista ja sanattomasta viestinnästä, joissa havainnoitsija oli samalla osallistujana. Havainnointia tehtiin myös videopalavereissa ja palavereissa.

5.2 Haastattelut

Toimeksiantajan toimipaikkojen päälliköt ovat keskeisessä roolissa, kun uusia asioita jalkautetaan ja henkilökuntaa ohjeistetaan; se on päälliköiden vastuulla. Toimeksiantajalla on tukitoimintona vähittäiskaupan tuki -toiminto, josta

yksi henkilö otti tehtäväkseen selvittää kaikki kaupan alan palveluntuottajat. Yhteisen työpaikan kehittämisessä ja jalkauttamisessa jokaisen toimipaikan päällikön, ryhmäpäälliköiden ja tukitoimintojen avainhenkilöiden kanssa sovi- taan henkilökohtainen tapaaminen. Määrällisesti henkilöitä on yli 80. Suuresta määrästä johtuen tapaamisia ei äänitetä tai tallenneta. Haastattelut litteroi- daan ja muistiinpanot dokumentoidaan.

Sopimuksista vastaavat pääasiassa *ryhmäpäälliköt* (kahdeksan henkilöä) ja kiinteistöpäällikkö. Heidän kanssaan käydään tarkemmin läpi yhteisen työpai- kan turvallisuusasiakirja ja sen liittäminen sopimukseen.

Haastatteluissa aluksi esitellään yhteisen työpaikan tarpeet, tavoitteet ja aika- taulu sekä selvitetään, keitä palvelutoimittajia toimipaikoilla on. Palveluntoimit- tajista valtaosan kanssa on kirjallinen sopimus, jotka saadaan sopimuksien hallintajärjestelmästä, mutta on tärkeää saada selville, tunnistaa ja varmistaa, että kaikki palveluntoimittajat tulee huomioita ja selvitettyä. Tapaamisissa on varattu aikaa kysymyksille ja käydä mahdollisia muita tarpeellisia asioita läpi. Niissä yhdistyvät yhteisen työpaikan kehittäminen ja normaalit työtehtävät.

5.3 Dokumenttianalyysi

Seuraavaksi kerrotaan lyhyesti turvallisuusasiakirjasta ja sen laatimisesta. Turvallisuusasiakirjan laadinta vaati ajallisesti paljon tutkimus- ja selvitystyötä, ja siinä hyödynnettiin dokumenteista myös työterveyshuollon toimipaikkaselvi- tyksiä. Toimeksiantajan rakennuttamisen puolella käytetään saman nimistä asiakirjaa urakkasopimusten liitteenä. Yhteneväisyyden vuoksi dokumentti ni- mettiin turvallisuusasiakirjaksi.

Turvallisuusasiakirja

Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittäminen alkoi turvallisuusasiakirja- nimisen dokumentin laatimisesta vuonna 2020. Turvallisuusasiakirjan tarkoitus on sitouttaa sopimuskumppanit yhteisen työpaikan osalta ja lisätä turvallisuus- asiakirja sopimuksien liitteeksi olemassa oleviin ja tuleviin sopimukseen. Turval- lisuusasiakirjan toteutusta ei tässä opinnäytetyössä käsitellä tarkemmin, sillä se oli osa kehittämistyönäni Työterveyslaitoksen TSPK 80. -kurssilla.

Turvallisuusasiakirjan laadinta toteutettiin videopalaveriin, joissa mukana oli vakuutusyhtiön johtava riskienasiantuntija, minä työsuojelupäällikön ja kiinteistönasiantuntijan roolissa sekä ylläpidon kiinteistöpäällikkö. Turvallisuusasiakirja pohjana toimi rakennuttamisen turvallisuusasiakirja-malli, jonka sain rakennuttamistietojärjestelmästä. Mallipohja antoi hyvät raamit, mutta käytännössä asiakirja ei sellaisenaan toiminut vaan se koki sisällöllisesti täydellisen muutoksen. Turvallisuusasiakirjan suuritöisin tehtävä oli selvittää toimeksiantajalta työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät. Tämä vaati paljon tutkimus- ja selvitystyötä niin itseltäni kuin vakuutusyhtiön riskienhallinnan johtavalta asiantuntijalta. (Taipale 2021a; Luomanen 2021.)

Turvallisuusasiakirjaa laadittiin ja muokattiin perusteellisesti huomioiden lain vaatimukset, tekstin selkokieliisyys ja tarvittava laajuus. Jokainen päivitys sai numeron asiakirjan perään. Turvallisuusasiakirjan ollessa versio 14.0, lähdettiin yhteistä työpaikkaa toteuttamaan käytännössä ja kehittämään turvallisuuden perehdyttämistä.

Työterveyden toimipaikkaselvitykset

Jokaiseen toimipaikkaan on tehty työterveyden toimipaikkaselvitys. Selvitykset tehdään viiden vuoden välein ja tarvittaessa useammin, mikäli työolosuhteisiin tulee muutoksia. Käytännössä uusi työterveyden toimipaikkaselvitys tulee tehdä aina remontin jälkeen, kun työskentely-ympäristö olennaisesti muuttuu. Toimipaikkaselvitykset ovat pääpiirteittäin samoja jokaisella toimialalla. Tämän samankaltaisuuden takia ei ollut tarpeellista tutkia jokaista toimipaikkaselvitystä vaan aloittain: ravintola, hotelli, market (pienmyymälä ja hypermarket). Osa altisteista koskee vain toimeksiantajan omia työntekijöitä ja osa kaikkia.

5.3.1 Työtapaturmat, läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot

Toimeksiantajalla on käytössä sähköinen sovellus STurva (Incy.io), johon raportoidaan havaitut poikkeamat. Sovellus on räätälöity toimeksiantajan käyttöön. Keskeisimpiä poikkeamailmoituksia ovat läheltä piti-tilanteet, turvallisuushavainnot, häiriökäyttäytymiset, rikokset, näpistykset, varkaudet, turvallisuuskävelyt, kiinteistövauriot ja työtapaturmat.

Turvallisuushavainnot, läheltä piti -tilanteet ja työtaturmat kirjataan sähköiseen järjestelmään, STurvaan, johon jokaisella työntekijällä on pääsy toimipaikan työkoneilta ja osalla myös käsipäätelaitteiden avulla. Tieto ilmoituksesta menee automaattisesti kohdennetuille henkilöille, jotka on määritetty työroolin mukaan. Tietyt tapahtumat vaativat aina esihenkilön kuittauksen ja tapahtuman sulkemisen, kun se on käsitelty. Sovelluksessa on kategoria myös yhteistyökumppaneiden työtaturmille. Palveluntoimittajista eniten ilmoituksia tulee vartijoilta ja järjestyksenvälvojitä, sillä heille on luotu tunnukset järjestelmään. Muilla palveluntoimittajilla ei ole mahdollisuutta ilmoittaa havainnoista suoraan järjestelmään vaan tieto poikkeamista tulisi antaa toimeksiantajan henkilökunnalle, joka raportoi tapahtuman tai havainnon järjestelmään.

Tutkittaessa STurvan raportointia ennen yhteisen työpaikan työturvallisuuspehdyttämisen käyttöönottoa, palveluntoimittajilta oli tullut ainoastaan kolme ilmoitusta työtaturmista ajalla 1.1.2018 – 30.4.2021 (Incy.io 2021.). Todellinen määrä ei ollut tiedossa, eikä sitä pystynyt selvittämään. Palveluntoimittajien turvallisuushavainnoja tai läheltä piti -tilanteita oli vaikea löytää järjestelmästä, sillä niille ei ollut omaa kategoriaa kuten työtaturmissa on selkeästi ”Työtaturma yhteistyökumppanille”. Dokumenttianalyysin pohjalta selvisi, että palveluntoimittajat ilmoittivat havaitsemistaan poikkeamista tai yhteisellä työpaikalla sattuneista työtaturmista harvoin.

5.3.2 Vaarojen ja riskien arvioinnit

Toimeksiantajalla on käytössä vaarojen ja riskien arviointiin sähköinen järjestelmä, johon jokainen toimipaikka on arvioinut omat vaarat ja riskit. Arvioinnissa on myös määritetty riskien todennäköisyys sekä suuruus eli tehty riskiluokittelua. RISKit® on LähiTapiolan riskienhallinnan palvelukonsepti ja riskien johtamisen modulaarinen työkalu. Sillä voi johtaa, seurata ja päivittää yritysesi riskienhallinnan tilaa reaaliaikaisesti. LähiTapiolan kumppani palvelun tuottamisessa on Granite Partners Oy. RISKitissä on kohta, jossa voi arvioida yhteisen työpaikan vaaroja ja riskejä: ”Toiminta yhteisellä työpaikalla”. (LähiTapiola 2021.) Raportoinnista selvisi, että ko. osiossa oli ainoastaan 12 tunnistettua vaaraa ja riskiä. RISKit-järjestelmä toimii tärkeänä tiedonlähteenä, kun tarvitsee selvittää tunnistettuja vaaroja ja riskejä sekä tunnistaa

mahdollisesti poistettuja riskejä. Näitä tietoja pystyy hyödyntämään, kun päivitetään tunnistettuja haitta- ja vaaratekijöitä.

Toimipaikan päälliköt vastaavat vaarojen ja riskien arvioinnin raportoinnista RISKIt-järjestelmään. Ohjelma antaa tietyn pohjan, mutta päälliköllä tulee olla riittävää ymmärrystä ja tietämystä työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Tärkeää on ottaa oma henkilökunta mukaan arvioinnin tekoon.

6 YHTEISEN TYÖPAIKAN TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kehittämistoimenpiteenä on luoda **työturvallisuusperehdytys** yhteisen työpaikan sopimuskumppaneille. Työturvallisuuden sitouttamiseksi tarvittiin turvallisuusasiakirja. Tarkoituksena on **lisätä turvallisuusasiakirjan** liitteeksi niin voimassa oleviin **sopimuksiin** kuin tulevaisuudessa kaikkien uusien sopimusten liitteeksi. Yrityksellä on ollut kirjoittamattomana sääntönä, että yhteistyökumppaneiden tulisi olla Tilaajavastuu-tiedot kunnossa. Kirjallisesti asiaa ei ollut sovittu. Turvallisuusasiakirjan myötä yhteistyökumppanimme on tarkoitus *sitouttaa tilaajavastuun piiriin*.

Kehittämistyössä roolini on toimia projektipäällikkönä. Toimin kehittämistyön aikana yrityksessä kiinteistöasiantuntijana ja työsuojelupäällikkönä. Käytännön toteutus onnistuu osana työtäni. Ulkopuolisia tai lisäresursseja tähän ei palkata. Haasteena tulee olemaan lähes sadan eri henkilön aikataulujen yhdistäminen ja riittävän ajan löytäminen jokaiselle osapuolelle.

Työhön osallistamiseen vaaditaan johdon tuki. Yrityksen johtoryhmä päättää resursseista. Suuri työ on selvittää, löytää ja tavoittaa kaikki sopimuskumppanit. Palveluntoimittajien kanssa sopimuksia tekee ja niistä vastaa useampi henkilö. Osa sopimuksista voi olla jopa vuosikymmeniä vanhoja. Kuitenkin kaikki kirjalliset sopimukset pitäisi olla sähköisessä järjestelmässä, mutta tietomäärä on siellä valtava ja käyttöoikeudet järjestelmään on vain tietyillä avainhenkilöillä. Yhtenä haasteena on myös S-ryhmän tekemät sopimukset, kuten tavarantoimittajat ja ketjujen omat sopimukset.

Turvallisuusasiakirjaa työstettiin tiiviissä yhteistyössä vakuutusyhtiömme yhteishenkilön kanssa. Vakuutusyhtiön henkilöllä on laajaa kokemusta riskienhallinnasta ja työturvallisuudesta sekä myös muista toimialoista. (Taipale 2021a.) Pelkkä työturvallisuusasiakirja ei täyttänyt tarvittavia kriteerejä, jotta yhteisen työpaikan työntekijät saisivat riittävän perehdytyksen ja tiedot työn haitoista sekä vaaroista (Luomanen 2020). Turvallisuusasiakirjan kehittämistä jatketaan toteuttamalla myös varsinainen työturvallisuusperehdytys, jonka palveluntoimittajien työntekijät suorittavat. Tavoitteena on luoda sähköinen työturvallisuusperehdytys.

Työryhmä

Näin massiivista kehittämistyötä ei ole mahdollista tehdä yksin. Tarvitaan ammattitaitoa ja tietoa toimipaikoista ja heidän toimintatavoistansa. Liiketoiminnan toimipaikkapäälliköillä on paras tieto perehdytyksen toteuttamisesta käytännössä omille työntekijöille. Jotta saadaan paras ja mahdollisimman laaja osaaminen hyödynnettyä, on tarvetta perustaa työryhmä. Tavoitteena on saada jokaisesta ketjusta edustaja työryhmään. Tavoitteena on, kehittämistyöryhmän kanssa luomme työturvallisuusperehdytyksen, jossa hyödynnämme turvallisuusasiakirjaa. Turvallisuusasiakirjaa on ollut vain muutama henkilö tekemässä, joten on tarpeellista, että myös työryhmä tarkastaa ja tuo mahdollisia kehitysehdotuksia turvallisuusasiakirjaan.

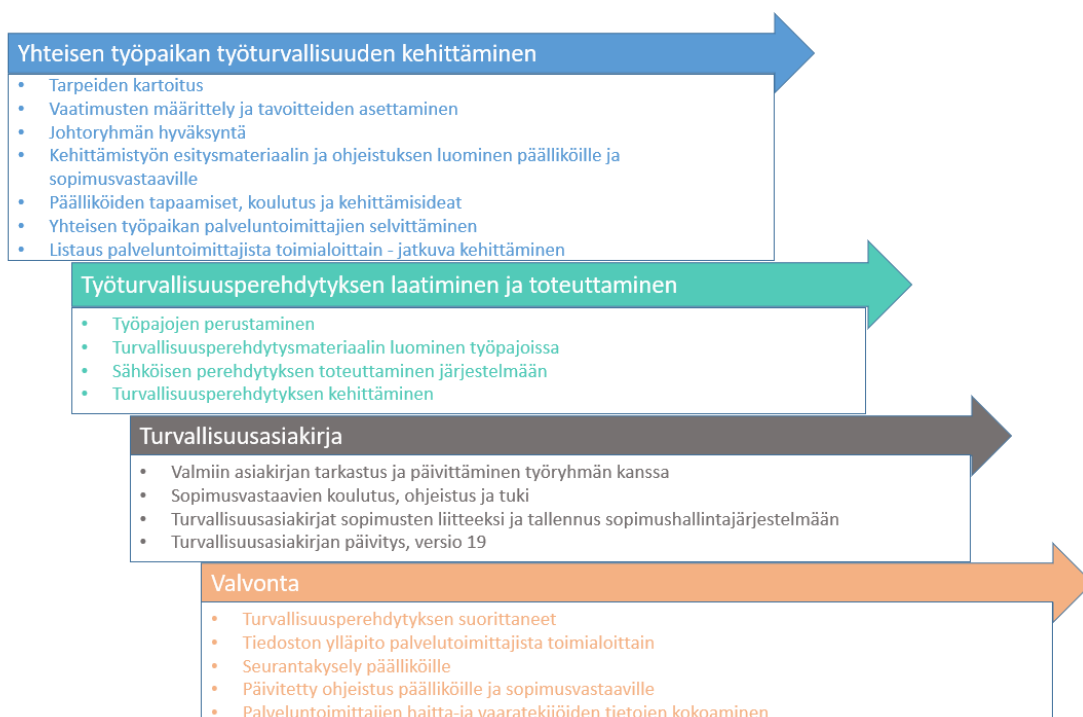
Toimeksiantajan tietojärjestelmät tulevat S-ryhmältä. Sähköisen perehdyttämisen rakentaminen edellyttää yhteistyötä SOK riskienhallinnan ja järjestelmän pääkäyttäjän kanssa. Yhteistyötä ja aikaa tarvitaan kaikkien toimeksiantajan päälliköiden kanssa, jotta saadaan toimiva työturvallisuusperehdytys ja tavoitamme kaikki yhteistyökumppanit.

Kehittämistyön aikana tulevissa työsuojelutarkastuksissa on todennäköisesti mahdollisuus hyödyntää työsuojeluhallinnon tarkastajan asiantuntemusta mahdollisesti haastattelun kautta sekä selvittää näkemyksiä tähän kehittämistyöhön liittyviin ajankohtaisiin aiheisiin ja haasteisiin.

Kehittämistyön aikana tarvitaan yhteisen työpaikan työturvallisuusperehdytyksen suorittaneilta palautetta ja kokemuksia sen toimivuudesta. On tunnistettu, että suunnittelu- ja demovaiheessa ei kaikkia asioita pysty huomioimaan ja kehitystarpeet ilmenevät usein vasta käytön yhteydessä. Työn edetessä ja loppuvaiheessa turvallisuusperehdytyksen suorittaneilta saataneen kommentteja tai palautetta tapaamisten tai sähköpostien kautta. Tarkoitus on, että työturvallisuusperehdytys ei ole lopullinen versio, vaan perehdytystä pystytään muokkaamaan ja kehittämään jatkuvasti tulevaisuudessakin. Kun turvallisuusperehdytystä on tehty jonkin aikaa, on mahdollista pyytää tarkempaa palautetta yhteistyökumppaneilta esimerkiksi kyselyn muodossa, mikäli tarvetta ja aihetta ilmenee.

7 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS JA ARVIOINTI

Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittämisprosessi koostuu useasta eri osa-alueesta. Kehittämistyössä kaikki prosessit nivoutuivat toisiinsa ja niitä toteutetaan samanaikaisesti. Seuraava prosessikuva (kuva 10) selventää kehittämisprosessin kokonaisuutena:



Kuva 10. Kehittämistyön prosessikuvaus

Sinisellä on kuvattu yhteisten työpaikan työturvallisuuden kehittämisen tarpeita ja vaatimuksia sekä toimenpiteitä sisäisestä näkökulmasta. Turkoosi kuvaa työturvallisuusperehdytyksen tuottamiseen vaadittavia toimenpiteitä.

Harmaa kuvaa turvallisuusasiakirjaan liittyviä päivityksiä ja toimenpiteitä. Oranssi selventää yhteisen työpaikan työturvallisuuden toteutumisesta sisäisen ja ulkoisen näkökulmasta sekä kehittämistyön toteutumisen onnistumisen toimenpiteet ja valvonnan.

Sisäinen tiedottaminen kehittämistyöstä

Kehittämistyöstä tehtiin PowerPoint -esitys toimeksiantajan sisäiseen käyttöön ja tiedottamiseen, jossa oli hankkeen tavoitteet ja suunnitelmat. Käytännön toteutuksen suunnitelma oli seuraava

- Pientyöryhmän perustaminen eri toimialojen päälliköiden ja kiinteistöhuollon edustuksen kanssa.
- Käytännön toimenpiteiden laadinta.
- Jalkautus kentälle.
- Yhteistyökumppaneiden perehdytys.
- Kehittäminen.

Yhteisen työpaikan kehittämissuunnitelma esiteltiin johtoryhmälle, työsuojelutoimikunnalle sekä SOK:lle (Kymen Seudun Osuuskauppa 2020).

7.1 Työpajatyöskentely

Työpajatyöskentelyn tavoitteena oli luoda yhteinen perehdytysmateriaali yhteisen työpaikan palveluntoimittajille. Työpajan osallistujiksi pyydettiin edustusta jokaiselta toimialalta yhden toimipaikkapäällikön verran. Suhteellisen laaja näkemys oli tärkeää, jotta toimeksiantajan eri alat ja erikokoisten toimipaikkojen erityispiirteet tulee huomioitua. Osassa toimipaikkoja työskentelee toisinaan kerralla vain yksi henkilö, osassa kymmeniä ja osa on auki ympäri vuorokauden. Kiinteistöistä valtaosa on toimeksiantajan omassa omistuksessa, mutta osa on vuokraohteita. Kiinteistöhuollon edustajalla on taas laaja näkemys kokonaisuudesta ja käytännöstä ylläpidon palveluntoimittajien kanssa. Työpajatyöskentelyyn perustettava ryhmä nimettiin kehitystyöryhmäksi.

Toimeksiantajan seitsemälle ryhmäpäällikölle lähetettiin sähköposti, jossa kerrottiin perustettavasta kehitystyöryhmästä, sen tavoitteista ja aikatauluista. Turvallisuusasiakirja oli sähköpostin liitteenä, jotta ryhmäpäälliköt saivat paremman käsityksen perustettavan työryhmän tarkoituksesta ja tavoitteista. Jäseniltä toivottiin innokkuutta kehitystyöhön, perehdytysorientoituneisuutta ja

turvallisuusnäkemystä. Ryhmäpäälliköille tarjottiin myös mahdollisuus osallistua työryhmään. Perusteita miten kukakin ryhmän jäsen valittiin, ei tiedusteltu. Selvää oli, että kaikki olivat halukkaita osallistumaan ja motivoituneita edistämään työturvallisuutta. Positiivista oli, että jokainen ryhmäpäällikkö mahdollisti resurssein ja antoi toimipaikan päällikön työpajan jäseneksi. Kehitystyöryhmään tuli edustus pienmyymälöistä, marketeista, hypermarketeista, liikennemyymälöistä, ravintoloista, hotelleista, erikoistavarakaupasta ja kiinteistöhuollosta, yhteensä yhdeksän henkilöä. (Taipale 2020a.)

Työryhmän jäsenet oli valittu viikon kuluessa pyynnöstä. Työryhmäläiset saivat tervetulo-sähköpostin, jossa kerrottiin käytännön toteutuksesta, työpajojen ajankohdista ja työryhmään osallistuvista henkilöistä. Projektin tavoitteeksi kerrottiin: *”Tehdä KSO:lle toimintatapa liittyen yhteistyö/sopimuskumppaneiden yhteisen työpaikan vaatimuksiin. Tämän projekti kehittää tilaajan ja palveluntoimittajan välistä työturvallisuusyhteistyötä ja sekä varmistaa kaikkien osapuolien mahdollisuus turvalliseen työskentelyyn Kymen Seudun Osuuskaupan tiloissa.”* Sähköpostin liitteenä oli turvallisuusasiakirja 14.0 ja ennakkotehtävänä ennen ensimmäistä työpajaa oli tutustua siihen. Toisena ennakkotehtävänä oli *pohtia alustavasti, miten teidän toimialallanne eri sopimuskumppanit saisivat riittävän tiedon vaaroista, riskeistä, hätätilanteista? Mitä haasteita on? Mitä tulisi huomioida?* (Taipale 2020b.)

Toimin työryhmän fasilitaattorina. Jäsenet olivat ennakkoon tutustuneet turvallisuusasiakirjaan. Työpajatyöskentelyn tavoitteena on luoda jokaisessa toimipaikassa toimiva työturvallisuusperehdytys palveluntoimittajille. Ensimmäisellä kerralla pidettiin alussa esittelykierros, jolla varmistettiin, että kaikki tuntevat ja muistavat toisensa. Tilan pöydät ja tuoli oli järjestetty ympyrän muotoon, jotta kaikki näkivät toisensa. Tarjolla oli myös pientä purtavaa, jotta alkua olisi mukavan rentoa. Työpajassa toimiminen on tuottavampaa, kun vallitsee avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiri. (Taipale 2020c.)

Turvallisuusasiakirja käytiin sanasta sanaan läpi ja siihen tehtiin muutamia muutoksia hyvien ja perusteltujen ehdotusten perusteella. Ilmeni, että osa palveluntuottajista ei aina ilmoitaudu toimipaikan henkilökunnalle saapuessaan tai lähtiessään. Toimipaikan tulee tietää, keitä henkilöitä tiloissa työskentelee. Tämä on tärkeää jo mahdollisen tulipalon, evakuoinnin ja yleisen

turvallisuuden takia. Rikos- ja varkauksien osalta, ketään ulkopuolista ei ilman tilausta saa päästää taustatiloihin. Osa palveluntoimittajia oli ohjeistettu, että heidän tulee tullessaan näyttää kuvallinen tunnistuskortti. Koettiin, että kyseinen tapa on hyvä ja toimi jo joidenkin palveluntoimittajien osalta. Tärkeä havainto oli, että käytännöt vaihtelivat. Tästä syystä palveluntoimittajien ilmoitusvelvollisuutta korostettiin turvallisuusasiakirjaan visuaalisesti. Osa palveluntoimittajista saapuu toimipaikan ollessa kiinni ja tyhjiä, joten heidät rajattiin tämän ilmoitusvelvollisuuden ulkopuolelle.

Työpajassa päädyttiin yhteiseen näkemykseen, että sähköinen työturvallisuusperehdytys on paras vaihtoehto toteutukselle. Työpajassa tunnistettiin, että palveluntoimittajien tietotekniset taidot vaihtelevat suuresti. Tästä syystä turvallisuusperehdytyksen tulee olla mahdollisimman helppo ja yksinkertainen. Yhteinen näkemys oli, että sen ei tulisi vaatia kirjautumista tai edes rekisteröintiä. Toteutus tulisi olla niin helppo, että jokainen pystyy sen ongelmitta suorittamaan. Työpajassa päätettiin, että perehdytyksestä tulee olla olemassa myös paperinen versio. Koettiin, että suurella todennäköisyydellä tulee vastaan tilanne, jossa palveluntoimittaja ei ole etukäteen perehdytystä tehnyt. Sellainen saattaa tulla esimerkiksi tuote-esittelijöiden suhteen hypermarkettien infopisteillä, joissa ei ole mahdollisuutta päästää henkilöä taustakoneelle eikä tuote-esittelijä ole saanut ennakkoon tietoa turvallisuusperehdytyksestä. Paperisen toteutuksen suhteen tunnistettiin tietosuojan vaatimukset. Työpajan jäsenten näkemys oli, että lomakkeen säilytys toimipaikan lukitussa kaapissa ei työllistä liikaa eikä aiheuta haittaa.

Ensimmäisen työpajan jälkeen työpajan jäsenet lähettivät minulle toimipaikkojen perehdytysoppaita. Näistä koottiin seuraavassa työpajassa yhteiseen työpaikkaan liittyvät turvallisuusohjeet. Perehdytyksen pituuden toivottiin mahdollisimman tiivistä ja lyhyttä. Määritettiin, että työturvallisuusperehdytyksessä tulee näkyä perehdytyksen suorittaneen nimi ja palveluntoimittajan yritys. Turvallisuusasiakirjasta tiivistettiin toimintaohjeet sekä siirrettiin toimeksiantajan haitta- ja vaaratekijät sellaisenaan perehdytysasiakirjaan. Ensimmäinen versio turvallisuusperehdytyksestä oli syntynyt. Toimipaikkojen pelastussuunnitelmien linkit ja ryhmätason turvallisuusohje eivät sisältyneet tähän varsinaiseen

työturvallisuusperehdytysosioon vaan niistä tulee omat osiot sähköiseen perehdytykseen.

Työpajatyöskentelyn tuloksena syntynyt työturvallisuusperehdytys kirjoitettiin puhtaaksi ja viimeisteltiin visuaalisesti toimivaksi. Seuraava askel oli viedä turvallisuusperehdytys johtoryhmälle hyväksyttäväksi ja siitä edelleen sähköisen työturvallisuusperehdytyksen luonti S-ryhmän järjestelmään. Ajatuksena ja tavoitteena oli tiedottaa seuraavassa päällikköpäivässä kehitystyön tuloksista ja tehdä esitysmateriaali päälliköille.

Sähköinen työturvallisuusperehdytys ei edennyt suunnitellun aikataulun mukaisesta koronapandemiasta aiheutuneiden lisätöiden takia. Työturvallisuusperehdytyksen ja kehittämistyön tilanne esiteltiin johtoryhmälle. Johtoryhmä hyväksyi materiaalin ja katsoi tarpeelliseksi, että se käydään jokaisen päällikön kanssa henkilökohtaisesti läpi, sitten kun sähköinen työturvallisuusperehdytys on saatu järjestelmään valmiiksi. Tämä muutti ajallista suunnitelmaa; yhden videopalaverin sijaan, oli sovittava ja järjestettävä lähes 90 tapaamista. Henkilökohtaiset tapaamiset päälliköiden kanssa kannatti järjestää vasta sitten, kun sähköinen turvallisuusperehdytys olisi valmis, jotta turvallisuusperehdytys voidaan esitellä valmiina ja konkreettisenä.

7.2 Sähköinen työturvallisuusperehdytys

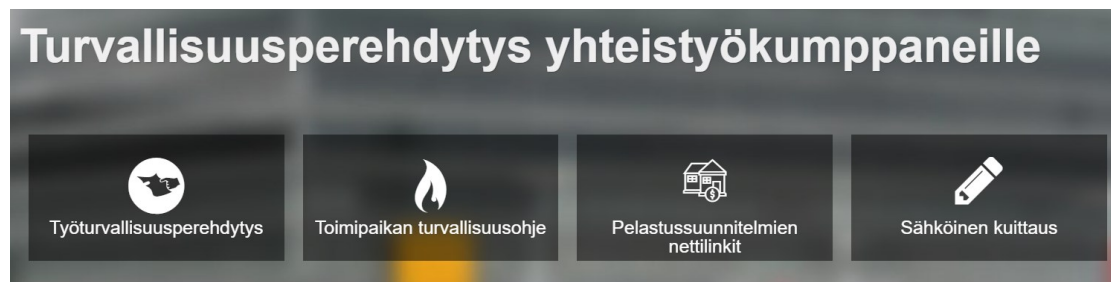
Kehittämistyön näkyvin osa-alue laajalle osallistujajoukolle oli turvallisuusperehdytys. Sähköinen työturvallisuusperehdytys toteutettiin SOK:n riskienhallinnan kanssa.

Sähköisen työturvallisuusperehdytyksen tekeminen vaati järjestelmien selvittelyä SOK:n riskienhallinnan kanssa. Aiheesta keskusteltiin sähköpostitse ja pidettiin videopalavereita. Palaverissa selvitettiin tarpeita ja vaatimuksia sekä etsittiin ratkaisua mikä ryhmän järjestelmistä tai ohjelmista soveltuisi parhaiten. Tavoitteena oli, että perehdytyksen tekeminen on mahdollisimman helppoa. Vaatimuksena oli, että perehdytys tulee olla nettipohjainen ja pääsy sivustolle onnistua mobiilisti sekä tietokoneella pelkän internetosoitteen kautta. Vaatimuksena oli lisäksi, että perehdyttämissivustolle tulee päästä ilman rekisteröintiä ja käyttäjätunnuksia. Syy näihin vaatimuksiin oli laaja käyttäjäjoukko,

joilla on eri tasoiset taidot sähköisten järjestelmien suhteen. Tiedossa oli, ettei kaikilla palveluntoimittajien työntekijöille ole omaa tietokonetta käytössä. Työturvallisuusperehdytys haluttiin myös pitää niin helppona kuin mahdollista, jottei sen suorittaminen jäisi kiinni teknisestä osaamisesta. Tietoturvallisuus huomioitiin vaatimuksissa ja siitä syystä työturvallisuusperehdytykselle löydettiin sovellus, joka ryhmällä oli jo käytössä. (SOK riskienhallinta 2021a.)

Varsinainen sivusto sähköiselle perehdytykselle toteutettiin SOK riskienhallinnan kahden henkilön kanssa. Videopalaverissa mukaan tuli järjestelmän pääkäytöstä vastaava ja sähköistä perehdytystä alettiin siirtämään sivustolle. Tämä toteutettiin avaamalla oma ja erillinen sivusto STurvaan. Toimeksiantajan työryhmän kanssa tehty paperinen versio työturvallisuusperehdytys tuli yhdeksi osioksi turvallisuusperehdytykseen. Sitä täytyi kuitenkin hieman muokata, koska sähköinen kuittaus turvallisuusperehdytyksestä tuli omaksi osioksi. Järjestelmä toi omat rajoitukset työturvallisuusperehdytykseen ja mahdollisti sen toteuttamisen tietynlaisena. Eri osioihin valittiin osiota kuvaavat ikonit palaverin aikana. (SOK Riskienhallinta 2021b.)

Turvallisuusperehdytys koostuu neljästä eri osiosta (kuva 11):



Kuva 11. Kuvakaappaus työturvallisuusperehdytyksestä yhteistyökumppaneille

Eri osioihin ladattiin pdf-dokumentteja ja sähköinen kuittaus toteutettiin Forms-kyselyllä. Haasteena oli, että linkit eivät avautuneet uuteen ikkunaan vaan paluu tapahtui aina takaisin -painikkeen kautta.

Työturvallisuusperehdytys-osiossa on kuvattu tavoitteet ja tarkoitus. Turvallisuusperehdytyksessä on kerrottu vastuista ja velvollisuuksista, miten tulee toimia ja mitä asioita tulee ottaa huomioon, jotta työskentely on kaikille osapuolille turvallista. Turvallisuusperehdytyksen osiossa on myös turvallisuusasiakirjassa listatut toimeksiantajan vaarat ja riskit. Tämä on osion yksi tärkeimmistä kohdista, sillä lain mukaan ne tulee kertoa.

Työturvallisuus-osiota päivitettiin reilun kuukauden kuluttua käyttöönotosta. Materiaalia tarkenettiin ja lisättiin ohjeistusta, miten perehdytyksessä edetään teknisesti. Osioon lisättiin eri osioiden kuvakkeet parantamaan ohjeistuksen visuaalisuutta. Kuvakkeiden kohdalle lisättiin tieto eri osioiden pituuksista sivumäärissä. Tarve päivittämiselle tuli päälliköltä saadun palautteen kautta. Pesukadun lattian liukkaus lisättiin toimeksiantajan tunnistettujen haitta- ja vaaratekijöiden listalle. Samalla osio päivitettiin nimestä turvallisuusperehdytys niimeen työturvallisuusperehdytys.

Toimipaikan turvallisuusohje on valtakunnallisesti S-ryhmässä käytetty toimipaikan turvallisuusohje. Ohje tulisi olla myös jokaisen toimipaikan seinällä henkilökunnan nähtävillä. Ohjeessa on kuvattu lyhyesti toimintaohjeet yleisimpiin poikkeustilanteisiin, joita ovat

- sairaskohtaus ja tapaturma
- sähkökatko
- tulipalo
- vesivahinko
- hätäilmoitus
- evakuointi
- ryöstö
- myymälävarkaus
- vakava väkivaltatilanne
- pommiuhkaus
- ruokamyrkytys tai sen epäily.

Toimintaohjeet ovat selkeitä ja lyhyitä kuvauksia miten eri tilanteissa tulee toimia. On tärkeää, että ohjeet on luettu jo ennakkoon ja tunnistetaan myös mahdolliset poikkeustilanteet.

Pelastussuunnitelmien nettilinkit -osiossa on listattu yrityksen jokaisen toimipaikka, josta on suora linkki kohteen pelastussuunnitelmaan. Pelastussuunnitelmat ovat Pelsu -käyttöliittymässä. Jokaisen kohteen pelastussuunnitelma on yksilöity nettiosoite, johon ei vaadita erillistä kirjautumista. (Caverion 2021.)

Pelastussuunnitelman perehdytyksessä tarkoituksena on, että turvallisuusperehdytystä tekevä tutustuu sen kohteen pelastussuunnitelmaan, jossa työskentelee. Mikäli työskentelee useammassa, tulee tutustua useampaan pelastussuunnitelmaan. Pelastussuunnitelma haaste on sen pituus, sillä niissä

tietoa on paljon ja osa niistä voi tuntua epäolennaiselta. Pitkästä pelastussuunnitelmasta tuli palautetta yhteistyökumppaneilta ja toimipaikkojen päälliköiltä. Asiaa kuitenkin pohdittiin toimeksiantajan johdon kanssa ja selvitettiin, saisiko siitä lyhyemmän version. Tämä ei kuitenkaan ollut toteuttavissa, sillä tilaajan tulee varmistaa, että riittävät tiedot ovat saatavilla. Riskinä nähtiin osan tärkeiden tietojen poistuminen ja toteuttamisen haasteet. Pelastussuunnitelmasta ei ollut saatavana lyhennettyä versiota.

Pelastussuunnitelma on sama, joka jokaisen yrityksen henkilökunnan tulee lukea. Oma henkilökunta kuittaa pelastussuunnitelman luetuksi suoraan Pelsuun. Yhteistyökumppaneiden alettua tekemään turvallisuusperehdytystä huomattiin, että osa kuittaa Pelsuun sen luetuksi. Asiasta informoitiin päälliköitä tapaamisten yhteydessä, koska pelastussuunnitelmasta vastaava päällikkö näkee ketkä ovat sen kuitanneet ja projektin myötä sinne alkoi satunnaisesti ilmestyä myös palveluntoimittajien nimiä. Tätä ei kuitenkaan koettu ongelmaksi, mutta oli hyvä tiedostaa.

Pelastussuunnitelma-osiota muokattiin pian julkaisemisen jälkeen, kun kiinteistöjen nimiin oli tullut muutoksia ja ne päivitettiin ajantasaisiksi. Myöhemmin palautteen perusteella kohdeluettelo päivitettiin aakkosjärjestykseen aiemman toimialakohtaisuuden sijasta. Aakkosellisuus paransi kohteiden löytymistä listasta.

Sähköinen kuittaus -osio toteutettiin luomalla Forms-kysely. Tässä osiossa kerätään tieto turvallisuusperehdytyksen suorittaneista henkilöistä ja heidän edustamasta yrityksestä. Osio koostuu kahdeksasta kysymyksestä ja väittämästä, joihin on pakollista vastata.

Sähköisen perehdyttämisen osalta tapahtui myös jatkuvaa kehittämistä. Parin kuukautta käyttöönoton jälkeen osion loppuun lisättiin kaksi vapaaehtoisesti täytettävää kohtaa. Kohtaan 9. tuli mahdollisuus antaa arvosana perehdytykselle asteikolla 1–5 perehdytykselle ”Anna halutessasi arvosana tälle työturvallisuusperehdytykselle”. Kohta 10. ”Haluatko antaa palautetta? Sana on vapaa ja vapaaehtoinen”. Idea päivitykselle tuli päällikkökohtaamisissa, kun

tiedustelin, oliko kukaan kokenut perehdytystä liian helpoksi tai vaikeaksi tai antanut palautetta perehdytyksestä.

Myöhemmin osioon päivitettiin tarkentamalla kohtaa 2. Edustamani yritys. Tarkennukselle oli tarvetta, sillä osa ymmärsi kysymyksen väärin eli kirjoitti siihen toimeksiantajan nimen tai toimipaikan. Vastauksista tunnistettiin, että kyseessä oli osa oppilaitoksen harjoittelijoista. Uudeksi otsikoksi tuli ”Edustamani yritys/oppilaitos”.

Kielivaihtoehdot

Työpajassa pohdittiin jo eri kieliversioiden tarvetta. Silloin todettiin, että aloitetaan toteutus suomenkielisellä versiolla, seurataan tarvetta muille kielivaihtoehdoille ja tehdään kehittämistä tarvittaessa myöhemmin. Kehittämistyön aikana tuli muutamia toiveita työturvallisuusperehdyttämisen suorittamisesta muilla kielillä. Kääntämistyölle ei kuitenkaan nähty akuuttia tarvetta; tärkeintä oli saada suomenkielinen versio käyttöön ja varmistaa sen toiminta teknisesti. Kymenlaaksossa ei ole liiemmin kaksikielisiä kuntia, joten ruotsin kielen mahdollisuutta ei kukaan tiedustellut. Sen sijaan englantia, venäjää, viroa ja thaita tiedusteltiin. Yhteisen työpaikan perehdyttämisvastuu on kuitenkin palveluntoimittajalla, he turvallisuusasiakirjan mukaan sitoutuvat huolehtimaan perehdyttämisestä omassa organisaatiossaan. Heidän tulee perehdyttää työntekijänsä, joten katsottiin, että vastuu kääntämistyöstä kuuluu heille. Eri kielisyyttä toivoneille palveluntoimittajille kuitenkin ohjeistettiin, että he voivat kouluttaa useamman työntekijän samaan aikaan ja kääntää tekstit heille, jolloin ei jokaista tarvitse yksitellen ohjeistaa ja kääntää tekstejä.

Tietosuojaseloste

Työturvallisuusperehdytyksen kuitanneiden henkilöiden osalta tuli tarve päivittää yrityksen tietosuojaselostetta. Aiheesta pidettiin videopalaveri yrityksen rekisteriasioita hoitavan henkilön kanssa. Yrityksellä on useita eri tietosuojaselosteita riippuen henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta. Palaverissa selvitettiin minkä rekisterin tietosuojaselosteeseen turvallisuusperehdytyksen kuitanneiden lista kuuluu. Sopiva tietosuojaseloste oli toimeksiantajan ulkoisen

työvoiman rekisteri. Palaverissa myös määritettiin tietojen säilytysajan määrittämisen kriteerit. (Taponen 2021a.) Toimeksiantajan ulkoisen työvoiman rekisteriin lisättiin seuraavat kohdat

- Turvallisuusperehdytyksen kuittaukseen tulee ulkopuolisen työntekijän nimi.
- Turvallisuusperehdytyksen kuittauksia säilytetään kuluva + 3 vuotta. (Kymen Seudun Osuuskauppa 2022.)

Sähköiseen kuittauslomakkeeseen lisättiin lause: ”Nimesi ja edustamasi yrityksen tiedot tullaan säilyttämään kolmen vuoden ajan, jotta meillä on tieto turvallisuusperehdytyksen suorittaneista henkilöistä.” Sähköiseen kuittauslomakkeeseen lisättiin linkki, josta pääsee lukemaan ulkoisen työvoiman tietosuojaselosteen.

7.3 Turvallisuusasiakirja

Kehitystyöryhmän huomioiden perusteella turvallisuusasiakirjaa vaati päivittämistä, joka nimettiin Turvallisuusasiakirja 15.0 sen viidennentoista version mukaan. Turvallisuusasiakirjaa päivitetään aina sitä mukaan, kun kehitysideoita ja tarvetta ilmeni. Päälliköiden koulutus- ja haastattelukierrosta varten turvallisuusasiakirja sai version 16.0. Päällikkökierroksella heidän kehitysideoiden perusteella turvallisuusasiakirjaan lisättiin haitta- ja vaaratekijöihin pesukatu- jen liukkaus ja turvallisuusasiakirja päivitettiin versioon 17.0.

Keskitettyt sopimukset

Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta (SOK) hoitaa keskitetysti yhteiset hankintapalvelut toimeksiantajalle. Tästä syystä toimeksiantajalla ei ole suoria sopimuksia esimerkiksi keskusvarastolta saapuvien tilausten tavarantoimittajien kanssa. Yhteisen työpaikan kehittämistyössä keskityttiin selvittämään ja hoitamaan toimeksiantajan omien sopimusten osalta yhteisen työpaikan työturvallisuuden osalta kuntoon. Keskitettyjen sopimusten osalta asia selvitettiin SOK:n kanssa. Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä yhtymän kautta tehtyjä sopimuksia palveluntoimittajien kanssa, mutta ne tulee myöhemmin huomioida ja kehitystyö niiden osalta on jo alkanut.

Toimeksiantajan työturvallisuusasiakirja lähetettiin SOK:n riskienhallintaan, josta se meni myös lakiosastolle tarkastettavaksi. Riskienhallinta halusi hyödyntää turvallisuusasiakirjaa omissa sopimuksissaan. Turvallisuusasiakirja saatiin takaisin muutamine kommentteineen sekä muutoksin, joita SOK:n asiantuntijat olivat muokanneet ja kehittäneet myös omaa käyttöönsä varten. Näiden kehitysideoiden perusteella näin tarpeelliseksi päivittää toimeksiantajan turvallisuusasiakirjan versioon 19.0. Suuria eikä asiasisällöltään olennaisia muutoksia ei asiakirjaan tehty. Kehitysehdotusten mukaan kaksi alaotsikkoa poistettiin ja niiden sisältö siirrettiin sopivampaan kohtaan sekä yksi lakipykälä lisättiin asiakirjaan. Näiden jälkeen oikoluettuna eräs lause tuntui vaikeasti ymmärrettävältä ja sitä selvennettiin. Muutosten myötä asiakirjan kappale- ja sivujako muutettiin visuaaliseksi toimivammaksi. (Ahtoniemi 2021.)

7.4 Työturvallisuusperehdytys palveluntoimittajille

Toimeksiantajalla tietyt, ennalta määritetyt henkilöt vastaavat sopimuksista, niiden laatimisesta ja allekirjoittamisesta. Turvallisuusasiakirja määrittää vastuut ja velvollisuudet puolin ja toisin. Koska kyseessä oli liitteen liittäminen sopimukseen, oli tärkeää, että sopimuksista vastuussa olevat olivat yhteydessä palveluntoimittajiin. Yhteydenotto ja asioista sopiminen on helpompaa, kun molemmat osapuolet tuntevat toisensa jo ennestään.

Toimialojen vastuuhenkilöt ryhtyivät viemään asiaa eteenpäin palveluntoimittajien kanssa. Asian etenemiseen vaikutti aikataulujen yhteensovittaminen. Heillä tuli olla riittävä tieto yhteisen työpaikan kehittämisprojektista, jonka kävin henkilökohtaisesti heidän kanssaan läpi. Osan kanssa asioita kerrattiin videotapaamisin ja puheluin, osalle annettiin lisätietoja ja tarkennuksia sähköpostein.

Sopimusvastaavat ottivat palveluntoimittajiin yhteyttä pääasiassa sähköpostitse, osa puhelimitse ja osa kävi asiat henkilökohtaisesti läpi. Eri tapoihin vaikutti suurelta osin, että kuinka paljon sopimusvastaavalla oli sopimuskumppaneita, ja kuinka tiivistä yhteydenpito heidän kanssaan oli. Joissakin tapauksissa sopimusvastaavat päivittivät samalla myös varsinaisia sopimuksia. Ohjeistukseksi tuli, että kaikkiin uusiin sopimukseen turvallisuusasiakirja liitetään vakiona.

Jotta jokaisen ei tarvitse keksiä omaa saatetekstiä palveluntoimittajille, laadittiin valmis tiedoteteksti, jota sopimusvastaavat voivat käyttää lähettäessään yhteistyökumppaneille saateen turvallisuusasiakirjaa ja työturvallisuusperehdytystä varten. Tiedote toimitettiin ryhmäpäälliköille ja erikseen nimetyille henkilöille (Taipale 2021b.)

Osa sopimusvastaavista keksi hyödyntää sähköistä allekirjoitusta Assently-ohjelmalla. Tämä oli erittäin hyvä idea, ja näin turvallisuusasiakirja sai virallisen allekirjoituksen toimeksiantajalta ja palveluntoimittajalta. Osalla taas ei ollut oikeuksia tähän ohjelmaan. Tästä syystä kaikkia ei voitu ohjeistaa käyttämään sähköistä allekirjoitustapaa.

Ohjeistuksena oli, että palveluntoimittajan täyttämä turvallisuusasiakirja palautetaan sopimusvastaavan toimesta minulle. Tavoitteena oli, että näin saadaan kaikki palveluntoimittajien haitta- ja vaaratekijät tietoon. Puutteena huomasin, että kaikissa tapauksissa ei ollut selvää keneltä palveluntoimittajalta turvallisuusasiakirja oli palautunut; sillä ne tulivat nimettöminä. Turvallisuusasiakirjassa ei ollut kohtaa, jossa kumppanien nimet näkyisivät.

Työturvallisuusperehdytyksen jalkauttaminen kentälle

Toimeksiantajan toimipaikka- ja ryhmäpäälliköt ovat keskeisessä roolissa, kun asioita viedään käytäntöön. 87 tapaamisen aikatauluttaminen vaati suunnittelua ja organisointitaitoja. Kesälomat ja kiireinen työtilanne toivat lisähaasteita. Aikataulutuksessa oli huomioitava myös toimipaikan sijainti, jotta saman päivän tapaamisiin saataisiin saman alueen henkilöitä. Toimeksiantajan toimipaikat sijaitsevat useamman kunnan alueessa ja välimatkat voivat olla pitkiäkin.

Päälliköitä varten tehtiin esitysmateriaalia yhteisen työpaikan projektista, tavoitteista ja toimenpiteistä. Esitysmateriaalia päivitettiin koko prosessin ajan, jolloin seuraavana vuorossa ollut päällikkö sai aina tuoreimman version. Päälliköiden lisäksi toimeksiantajan kiinteistöhuollolle esiteltiin yhteisten työpaikan projekti. He ovat tärkeässä roolissa, sillä kiinteistön ylläpidon puolella

palveluntoimittajia on kymmeniä ja kiinteistöhoitajat toimivat myös tilaajan roolissa tehdessään heille sähköisiä palvelupyyntöjä järjestelmän kautta.

Kaiken kaikkiaan päällikötapaamisiin meni noin puoli vuotta aikaa. Yhtenä viikkoina saattoi olla kaikki jopa 14 päällikön kohtaaminen ja joinakin viikkoina ei lainkaan. Kun kaikki päälliköt oli tavattu henkilökohtaisesti, oli materiaali valmis ja lopullinen esitysmateriaali toimintaohjeineen toimitettiin johtoryhmän jäsenelle.

Sopimusvastaavien kanssa käytiin videopalavereita, puheluita ja sähköpostikeskusteluja liittyen turvallisuusasiakirjan liittämiseen sopimukseen, pidettiin tilannekatsauksia sekä selvitettiin palveluntoimittajilta tulleita muutamia lisäksymyksiä. Selvisi, että kaikille palveluntoimittajille ei yhteinen työpaikka ja siihen liittyvät vastuut ja velvollisuudet olleet entuudestaan tuttuja.

Kehittämistyön kokonaisuuden hallinnan avuksi tein palveluntoimittajista Excel-tiedoston, jossa oli välilehdet aloittain: kiinteistön ylläpito, MaRa-ala, vähittäiskauppa, IT-tukitoiminto, henkilöstöhallinto ja viestintä. Tiedosto helpotti suuren kokonaisuuden valvontaa ja hallintaa. Osa sopimusvastaavista oli tehnyt oman tiedoston itseään varten ja osalla taas oli vain muutama palveluntoimittaja, joten heillä ei ollut vastaavaa tarvetta. Yhteenvetotiedostossa oli seuraavat tiedot jokaisella alakohtaisella välilehdellä

- palveluntoimittajan nimi ja yhteystieto
- toimeksiantajan vastuuhenkilö
- päivämäärä milloin palveluntoimittajalle oli turvallisuusasiakirja ja tiedote lähetetty
- asetettu palautuspäivämäärä turvallisuusasiakirjalle ja turvallisuusperehdytykselle
- turvallisuusasiakirjan palautuspäivämäärä
- työturvallisuusperehdytyksen suoritus päivämäärä.

Sopimusvastaaville yhdeksi haasteeksi muodostui palveluntoimittajien vastamattomuus sähköposteihin. Valtaosan kanssa kaikki hoitui helposti ja nopeasti. Osalla sopimusvastaavilla haasteena oli palveluntoimittajien unohdukset, heitä piti muistuttaa palautuspäivistä ja asettaa uusia määräaikoja palautuksille. Tiedoston avulla pystyi muistuttamaan sopimusvastaavia, mikäli palveluntoimittajalta ei suorituksia työturvallisuusperehdytyksestä näkynyt sähköisessä kuittauslomakkeessa.

Ensimmäisen kuukauden aikana suurin osa työturvallisuusperehdytyksen suorittaneista oli harjoittelijoita ja opiskelijoita. Heidän osaltaan huomasi, että toimipaikka jäi mainitsematta tai oli virheellisesti edustamaksi yritykseksi kirjattu toimeksiantaja. Tästä johtuen tuli aiheelliseksi lisätä oppilaitos ja tarkoittaa toimipaikka valikkoa. Palveluntoimittajien osalta työturvallisuusperehdytykset alkoivat tämän jälkeen. Valtaosalle asetettiin kuukauden määräaika työturvallisuusperehdyttämisen suorittamiseksi.

Eniten pohdintaa aiheutti, että kenen kaikkien kuuluu työturvallisuusperehdytys suorittaa. Tässä olennaista oli saada avattua päälliköille yhteisen työpaikan määritelmä. Moni toimipaikka on myös yhteisten vaarojen paikka, joten tarkennukset ja esimerkit selkeyttivät eri määritelmiä. Päälliköt myös pohtivat keitä kaikkia palveluntoimittajia heidän tiloissaan työskentelee. Nämä kirjasin ylös ja niiden avulla oli hyvä tehdä vertailua, löytyikö yritys jo sopimusvastavien tiedostosta.

7.5 Tulokset turvallisuusasiakirjasta ja työturvallisuusperehdytyksestä

Työturvallisuusperehdytys otettiin palveluntoimittajilla hyvin vastaan. Palveluntoimittajien työntekijät suorittivat eri aikatauluissa työturvallisuusperehdytyksiä. Alakohtaisesti kiinteistön ylläpidon palveluntoimittajat olivat kokonaisuutena suorittaneet sen ensin ja IT-toimintojen palveluntoimittajat viimeisenä. Tähän vaikutti myös millä aikataululla kyseisten toimialojen päälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa yhteinen työpaikka kehittämisprojekti käytiin läpi. Vuoden 2022 lopussa yhteisen työpaikan työturvallisuusperehdytyksen oli kuitannut suoriteksi 614 henkilöä (Sähköinen kuittaus 2021.)

Yhdeksi huomioitaviksi työturvallisuusperehdytysten suorittajiksi tuli remonttien jälkeen tai kertaluontoisena tilatut palveluntoimittajat tai urakoitsijat, jotka eivät kuulu rakennuttamisen urakkasopimusten tai kiinteistön ylläpidon sopimuskumppaneiden piiriin. Heidän kanssaan ei ollut tai ole vakituista sopimusta vaan edellä mainittuja yrityksiä tilattiin tarvittaessa. Tämä oli tärkeä huomio, että tilaajan tulee muistaa huolehtia heidän työturvallisuusperehdytyksestään.

Alle kuukauden kuluttua päällikkötapaamisten alkamisesta kehitysehdotuksena tuli, että paperiset työturvallisuusperehdytykset skannattaisiin suoraan työsuojelupäällikölle. Näin toimipaikkojen ei tarvitse säilyttää niitä lukitussa kaapissa ja ehdotettu toimintatapa on parempi ja yhteneväinen myös tietosuojan osalta. Tämä idea otettiin käyttöön saman tien ja uusi ohjeistus päivitettiin päälliköiden ohjeistusmateriaaliin.

Yhden päällikkötapaamisen myötä kanssa syntyi idea tehdä koko Prismaa koskevasta yleisestä ohjeistuksesta koululaisille ja opiskelijoille. Aiemmin jokaisen osaston päällikkö oli omalla tavallaan ja tyyllillään ohjeistanut perehdytettäviä. He päättivät toteuttaa yhteisen perehdytyslomakkeen A4-kokoisena, jossa on yleiset ohjeet ja linkki sähköiseen turvallisuusperehdytykseen. Kehittämisedean toteutus oli, että A4-lomake annetaan jokaiselle harjoitteluun tulijalle.

Ohjeistuksena on, että toimeksiantajan henkilöstö lukee pelastussuunnitelman kerran vuodessa. Tietoisuutta koko organisaation yhteisen työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä haluttiin parantaa myös sisäisesti. Tiedosto haitta- ja vaaratekijöistä lisättiin liitteeksi kaikkiin toimeksiantajan pelastussuunnitelmiin. Tämä toiminto parantaa haitta- ja vaaratekijöiden tietoisuutta myös palveluntoimittajien kesken, kun asiat kerrataan vielä pelastussuunnitelmassa.

7.6 Seurantakysely toimeksiantajan päälliköille kehittämistyöstä

Opinnäytetyön suunnitelmassa ei ollut alun perin tutkimusmenetelmänä kyselyä. Toimintatutkimuksessa on tyypillistä, että toimintaa kehitetään jatkuvasti ja suunnitelmiin tulee muutoksia. Havainnoinnin perusteella kyselylle oli tarvetta; kehittämistyön loppuvaiheessa roolini muuttui olennaisesti toimeksiantajalla. Alkuperäistä suunnitelmaa täytyi muuttaa. Paras vaihto selvittää kehittämistyön tulokset ja yhteisen työpaikan käytännön toimien jalkauttaminen, oli toteuttaa kysely toimeksiantajan päälliköille ja asiantuntijoille. Kysely mahdollisti toimeksiantajan avainhenkilöiden tavoittamisen ja kyselyllä pystyi saamaan tietoa kehittämistyön onnistumisesta ja mahdollisista kehitysideoista.

Tutkimusaineiston kerääminen

Kysely toteutettiin verkkopohjaisella Googlen Forms-lomakkeella. Kysely suunnattiin asiantuntija- ja esihenkilöille, jotka tapasin henkilökohtaisesti Yhteinen työpaikka -projektin osalta touko-joulukuussa 2021. Tapaamisten tavoitteena oli tuoda päälliköille riittävä tieto yhteiseen työpaikkaan liittyen, saada teiltä lisätietoa ja kehitysideoita, parantaa yhteisen työpaikan työturvallisuutta sekä ohjeistaa aiheen tiedon siirtyminen päälliköiltä työntekijöille.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää projektin tavoitteiden toteutuminen ja onnistuminen toimeksiantajan päälliköiden osalta. Kyselyn toisena tarkoituksena oli lisätä kehittämistyön vaikuttavuutta ja palauttaa päälliköiden mieleen kehittämistyön tavoitteita ja käytännön tekemisiä.

Kysely lähetettiin sähköpostitse kohdennettuna yhteisen työpaikan -projektiin osallistuneille toimeksiantajan esihenkilöille. Kohderyhmä oli 81 henkilöä. Vastausaika kyselyllä oli 10 päivää. Lukukuittausta sähköpostista ei pyydetty, mutta toimituskuittaus asetettiin. Saate tekstissä kerrottiin kyselyn olevan osa yamk-opinnäytetyötä ja koskevan yhteisen työpaikan projektia, jossa sähköpostin saaja on ollut mukana. Saate sisälsi linkin kyselyyn.

Viikon kuluttua kyselyyn oli vastannut vain 14 henkilöä. Toimeksiantajan johtohenkilön toimesta lähetettiin muistutus kyselystä, jolla oli vaikutusta. Kyselytutkimuksen otoskoko oli 41 henkilöä. Yli puolet kyselyn saaneista vastasivat kyselyyn, vastausprosentin ollen 50,61. Vastausprosenttia voidaan pitää luotettavana; tyypillisesti kyselytutkimuksen vastausprosentit ovat alle 50 % suuruisia (Vehkalahti 2014).

Kyselylomakkeessa oli kaksi osiota ja se oli kaksi sivuinen. Ensimmäisen osion *tausta- ja lähtötiedoissa* oli kuusi monivalintakysymystä ja vastaukset tehtiin helposti klikkaamalla. Kyselyn toinen osio keskittyi varsinaisen kehittämistyön kysymyksiin ja *projektin kysymyksissä* oli kahdeksan kysymystä, joista kuusi on monivalintakysymyksiä. Kaikkiin muihin kysymyksiin oli pakko vastata, ainoastaan viimeiset kaksi avointa kysymystä olivat vapaaehtoisia. (Liite 1 kysely.)

Tutkimusaineiston käsittely

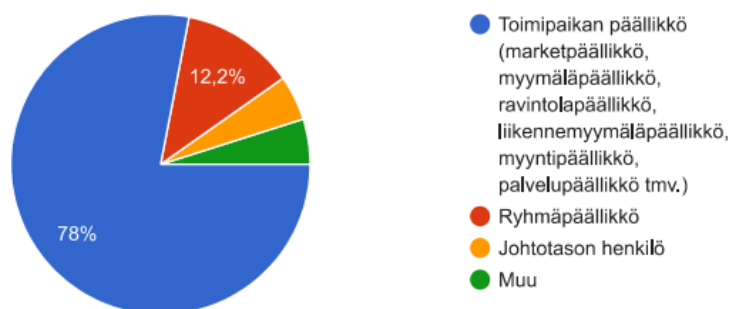
Kyselytutkimuksen analysointi toteutettiin Google Formsin raportoinnilla ja SPSS:llä. Aineisto (havaintomatriisi) siirrettiin Excel-muodossa SPSS-ohjelmaan, jotta se voitiin käsitellä tilastollisesti. Puuttuvia havaintoyksikköjä tai epäselviä vastauksia ei ollut, koska kaikki olennaiset kysymykset oli määritetty pakollisiksi ja vastausvaihtoehdot määritetty valmiiksi. Tallennetut tiedot sekä sarakkeiden muuttujien nimet ja arvojen oikeellisuus tarkistettiin. Aineiston tarkistus parantaa laatua ja tutkimustulosten tarkkuutta sekä vähentää virheitä (Vilkka s.a., 117). Avoimiin kysymyksiin saatiin vain vähän vastauksia.

Analysointi ja tulkinta

Kyselyn ensimmäinen osio käsitteli taustatietoja. Taustatiedot olivat tarpeellisia analysoinnin laadinnassa. Suurin osa, lähes puolet vastaajista on ollut toimeksiantajalla esihenkilötehtävissä 10–20 vuotta. 4,8 prosenttia vastaajista oli ollut esihenkilönä 0–2 vuotta. Huomioitavaa on, että 12,2 % vastaajista oli erityin kokeneita esihenkilöitä, jotka ovat olleet yli 20-vuotta toimeksiantajalla esihenkilötehtävissä.

Katoanalyysi

Kyselyn taustatiedoissa ei tiedusteltu tarkemmin toimialaa, joten vastauksista ei selvinnyt, oliko jokin toimiala enemmän tai vähemmän edustettuna. Olen-naista aseman selvittämisessä on vastaajien asema: toimipaikan päällikkö, ryhmäpäällikkö, johtotason henkilö ja muu. Kuvasta 12 selviää vastaajien asema:



Kuva 12. Vastaajien asema toimeksiantajalla

Kyselyssä vastaajien aseman jakauma tulee esille ja jakauma määrittelee yrityksen normaalia jakaumaa aseman mukaan. Vastaajista 78 % oli toimipaikan päälliköitä. Ryhmäpäälliköt olivat suhteellisesti aktiivisempia vastaajia, ja heitä olikin 12,2 % kaikista vastaajista; ryhmäpäälliköitä on 9,87 % koko kyselyn kohderyhmästä. Muut henkilöt ovat asiantuntijoita 4,9 %. Johtotason henkilöiden osuus oli 4,9 %. Katoanalyysin perusteella otos voidaan todeta kokonaan edustavaksi, sillä vastausprosentti ollen yli 50.

Yhteinen työpaikka

Työturvallisuuden kehittämistyön jalkauttamisessa toimipaikkojen päälliköiden rooli on merkittävä, koska he tilaavat palveluntoimittajilta töihin ja vastaavat oman henkilökunnan tiedonkulusta ja perehdyttämisestä. Yksi kehittämistyön tärkeitä asioita oli tuoda päälliköiden tietoon yhteisen työpaikan määritelmä ja sen jalkauttamiseen liittyvät tekemiset.

Kyselyssä oli kaksi väittämää:

- Tiesin *ennen projektia* mitä yhteinen työpaikka tarkoittaa
- Tiedän *nykyään* mitä yhteinen työpaikka tarkoittaa

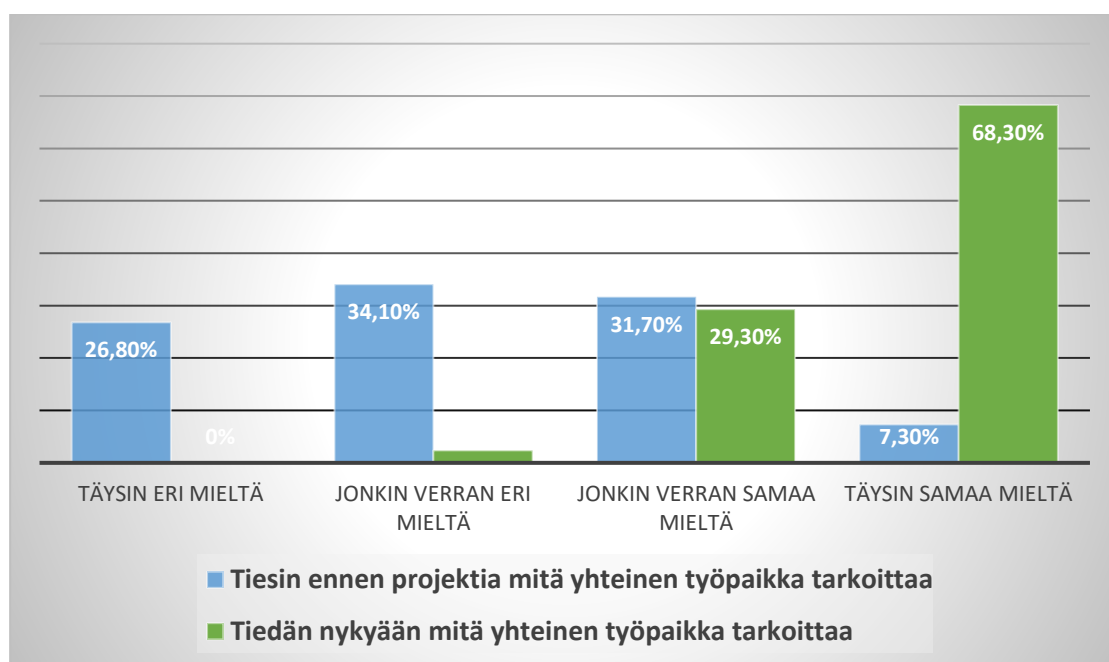
Näihin yhteisen työpaikan tietoisuuden väittämiin oli määritetty asteikko yhdestä neljään:

- 1= täysin eri mieltä
- 2= jonkin verran eri mieltä
- 3= jonkin verran samaa mieltä
- 4= täysin samaa mieltä

5-tasoinen asteikko jätettiin tarkoituksella pois, koska haluttiin selvittää tarkemmin tietoisuutta yhteisestä työpaikasta ja karsia ”en osaa sanoa”- vastaukset.

Kyselyn perusteella selvisi, että tietoisuus yhteisestä työpaikasta parani. Parhaimmillaan onnistuneisuus tietoisuuden parani huomattavasti, kun ennen projektia ei tiennyt mitä yhteinen työpaikka tarkoittaa (täysin eri mieltä) ja

nykyään tietää (täysin samaa mieltä). Tällaisia henkilöitä oli viisi. Kyselyyn vastanneista seitsemän henkilöä koki, että tietoisuus pysyi samana. Kaikilla muilla tietoisuus yhteisestä työpaikasta parani. 40/41 vastaajasta oli jonkin verran samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että tietää nykyään mikä yhteinen työpaikka on. Ainoastaan yhden henkilön osalta tietoisuus on jonkin verran eri mieltä-tasolla. Tietoisuuden kehittymistä selkeyttävät seuraavan pylväskaaviot (kuva 13):



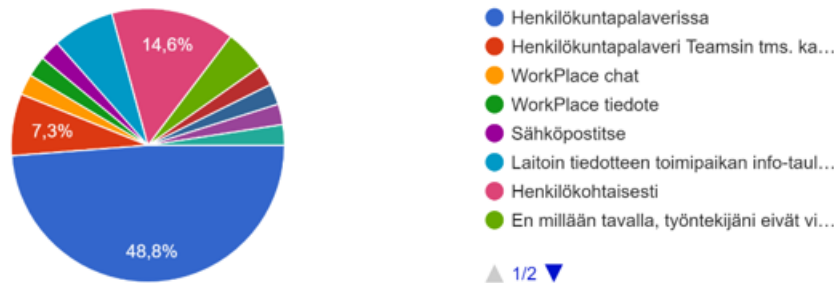
Kuva 13. Päälliköiden tietoisuuden kehittyminen yhteisestä työpaikasta

Kuvaileva analyysi laskettiin yhteisen työpaikan tietoisuuden keskiarvot ennen ja jälkeen projektin. Ennen kehittämistyötä tietoisuus yhteisestä työpaikasta keskiarvo oli 2,20 (asteikko 1–4). Kehittämistyön jälkeen keskiarvo oli 3,66 (asteikko 1–4). Tietoisuus yhteisestä työpaikasta parani 1,44 yksikköä. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että tietoisuuden parantuminen yhteisestä työpaikasta onnistui ja asetettuihin tavoitteisiin päästiin.

Perehdyttäminen

Kehittämistyössä määritettiin johtamisjärjestelmän mukaisesti, että päälliköt perehdyttävät oman henkilökuntansa yhteisen työpaikan tekemisiin ja vastuusiin. Päälliköillä on eri mahdollisuuksia ja tapoja perehdyttää omat työntekijänsä. He saivat vapaasti valita millä tavalla perehdyttämisen toteuttavat.

Kyselyn vastausvaihtoehtoina oli päällikköjen haastatteluiden yhteydessä saadut suunnitelmat toteutustavoista (kuva 14):



Kuva 14. Henkilökunnan perehdyttämisen pääasiallisin toteutustapa

Suurin ryhmä vastaajista oli perehdyttänyt perinteisessä henkilökuntapalaverissa 48,8 % ja 7,3 % videopalaverin kautta. 14,6 % oli perehdyttänyt henkilökohtaisesti. Jonkinlaisen tiedotteen välityksellä perehdyttämisen hoiti noin 15 % vastaajista. Osalla vastaajista ei ollut suoria alaisia, joku muu oli hoitanut perehdyttämisen tai asia oli jäänyt.

Kyselyn 41 vastaajaa oli perehdyttänyt yhteensä 358 työntekijää (SPSS summa-analyysi). Toimeksiantajalla on yhteensä noin 1400 työntekijää, joten kokonaismäärään suhteutettuna, noin ¼ omasta henkilökunnasta on perehdytetty. Tässä pitää huomioida, että vastausprosentti oli 50,62 % eli noin puolen päälliköiden vastaukset puuttuvat. Vastausten perusteella voidaan todeta, että vaikka kaikki olisivat vastanneet kyselyyn ei toimeksiantajan kaikkia työntekijöitä olisi siltikään perehdytetty yhteisen työpaikan osalta vaan suhteellisesti laskettuna ainoastaan puolet. Tämä on tärkeä ja oleellinen havainto. Tätä tukee myös 4,9 % vastauksista, jotka vastasivat kyselyn 9. kysymyksessä, etteivät ole millään tavalla tiedottaneet henkilökuntaansa aiheesta. Jotta tietoisuus yhteisestä työpaikasta, sen vastuista ja velvoitteista jalkautuisi kentälle, vaaditaan vielä paljon työntekijöiden perehdyttämistä.

Kyselyssä selvitettiin, mitä asioita päälliköt ovat työntekijöilleen yhteisen työpaikan osalta perehdyttäneet. Vaihtoehtoja pystyi valitsemaan useamman. Tämän kysymyksen yhtenä tarkoituksena oli vaikuttavuus eli muistuttaa päälliköitä mitä eri asioita työntekijöille tuli perehdyttää. Vaihtoehdot ja tulokset olivat seuraavat

- Yhteistyökumppanien turvallisuusilmoitukset/havainnot raportoidaan STurvaan 75,6 %.
- Yhteistyökumppanien työtaturmat raportoidaan STurvaan 65,9 %
- Huolto- ja korjaushenkilöiden tulee ilmoittautua saapuessaan toimipaikkaamme 85,4 %.
- Kerromme toimipaikkamme erityisistä vaaroista ja riskeistä yhteistyökumppaneille 65,9 %.
- Kaikki toimipisteessämme työskentelevät ulkopuoliset suorittavat sähköisen työturvallisuusperehdytyksen 63,4 %.
- Harjoittelijat, taksvärkkiläiset, opiskelijat ja TETtiläiset suorittavat sähköisen työturvallisuusperehdytyksen ja toimipaikan päällikkö (tai hänen nimeämä henkilö) hoitaa sähköisen linkin harjoittelijalle 73,2 %.
- En mitään, sillä työntekijäni eivät kohtaa yhteistyökumppaneitamme 0 %.

Vastaajista 7,2 % ei ollut tiedottanut tai perehdyttänyt lainkaan ja syitä näihin oli asema asiantuntijana eli ei ole suoria alaisia tai ei ole suoraan tekemisissä työntekijöiden kanssa.

Perehdyttäneistä suurin osa, 85,4 % vastaajista, oli tiedottanut, että huolto- ja korjaushenkilöiden tulee ilmoittautua saapuessaan toimipaikkaan. Harjoittelijoiden ja opiskelijoiden työturvallisuusperehdytyksestä oli henkilökunnalle kerrottu 73,2 %. Tämä tulos oli positiivinen yllätys, sillä päälliköt sopivat opiskelijoiden kanssa harjoittelusta eikä työntekijät todennäköisesti huolehdi työturvallisuusperehdyttämistä heille. Toisaalta monella päälliköllä on sijaistaja tai apulaispäällikkö, joten on hyvä, että tieto opiskelijoiden uudesta perehdyttämisestä on mennyt henkilökunnan tietoon laajemminkin ja he mahdollisesti omalta osaltaan voivat varmistaa, että opiskelija on työturvallisuusperehdytyksen tehnyt.

Raportointi henkilökunnan turvallisuuskoulutuksesta

Toimeksiantajalla on käytössä Incy.io:n räätälöity järjestelmä STurva, johon turvallisuuteen liittyvät poikkeamat ja koulutukset raportoidaan. Kyselyn tulosteella perusteella ainoastaan 7,3 % vastaajista oli raportoinut henkilökunnan perehdytyksen järjestelmään. Yli puolet 56,1 % vastaajista kuitenkin aikoi vielä raportoinnin hoitaa. Tätä vastausta pystyi peilaamaan STurvan raportointiin, jonka mukaan turvallisuus henkilöstöpalaverissa yhteisen työpaikan osalta oli kirjattu järjestelmään 4 päällikön toimesta. Huomioitavaa on, että kaikki

päälliköt eivät kyselyyn vastanneet ja siksi järjestelmässä oli suurempi määrä raportoituna. (Taponen 2021b.)

Tämän kysymyksen toisena tarkoituksena oli vaikuttavuus eli palauttaa päälliköiden mieleen STurvan aktiivinen käyttö ja turvallisuusasioiden raportointi henkilökuntapalavereista.

Tietoisuus vastuista ja velvollisuuksista

Kehittämistyön aikana esihenkilöiden tapaamissa ja haastatteluissa tuli ilmi, ettei osalla ollut tietoa työturvallisuuden laiminlyönnin seurauksista. Tästä syystä oli tarpeellista selvittää kyselyllä, miten esihenkilöt kokevat tietävänsä työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvistä vastuista ja velvoitteista. Asteikko oli 1–5, täysin eri mieltä–täysin samaa mieltä. Kyselyn mukaan yli puolet 53,7 % oli täysin samaa mieltä, että he tietävät vastuut ja velvollisuudet. Vastauksen mukaan 9,8 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yllättävää oli, että yli 90 % olivat joko jonkin verran samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että he tietävät vastuut ja velvollisuudet. Tulos on jossain määrin ristiriidassa kohtaamisissa saatujen havaintojen kanssa.

Perehdyttämisellä ja koulutuksilla saadaan lisättyä tietoisuutta ja asiantuntemusta. Vastauksen perusteella heillä on riittävästi tietoa työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyen.

Analyysin mukaan suurin tietoisuus vastuista ja velvollisuuksista oli vähiten ajallisesti esihenkilöinä olleilla. 0–2 vuotta toimineet kokivat, että heillä on täysi tietoisuus vastuista ja velvollisuuksista 100 %. 3–5 vuotta toimineilla vastaava luku oli 75 %. Yli 20-vuotta esihenkilötehtävissä toimineilla 60 % koki, että ovat jonkin verran samaa mieltä ja 40 % täysin samaa mieltä. Loogisesti ajatellen voisi kuvitella, että mitä kauemmin esihenkilötehtävissä on, sitä parempi tietoisuus vastuista ja velvollisuuksista on. Tässä kohtaa herää kysymys, että onko vähemmän aikaa esihenkilöillä toimineilla parempi tietoisuus vastuista ja velvollisuuksista. Onko heillä tieto tuoreessa muistissa vai onko heidän saama koulutus ollut parempaa kuin aiemmin? Vai voiko kysymys olla siitä, että mitä enemmän tietää, sitä vähemmän ymmärtää tietävänsä. Tätä ajatusta tukee

Turun yliopiston kognitiivisen psykologian tutkija Johanna Kaakinen tutkimus vuodelta 2016. Ylen tekemän uutisen mukaan Kaakinen kertoo, että he, jotka eivät tiedä, uskovat tietävänsä. Uskomus oman osaamiseen menee lineaarisesti niin, että mitä paremmat taidot ja osaaminen, sitä tarkemmin pystyy arvioimaan omaa suoriutumistaan. Kyse on metakognitiosta eli kyvystä pystyä arvioimaan omaa osaamistaan. Tutkimus viittaisi, että näin voi myös olla tämän kyselyn vastauksista pääteltävissä. (Ziemann 2016.) Toinen vaihtoehto on, että ajallisesti vähemmän aikaa toimineilla ovat saaneet laadukkaampaa perehdytystä ja koulutusta työsuojeluun ja työturvallisuuteen.

Avoimet kysymykset

Kyselyn vapaaehtoisena avoimena kysymyksenä kysyttiin:

Voisiko yhteisen työpaikan turvallisuutta vielä kehittää, jos niin miten?

Vastauksista selviää, että esimiehet toivovat riittävää perehdytystä itselleen sekä tietoisuuden lisäämistä kaikille. Vaikka yhteinen työpaikka on käyty läpi noin puolen vuoden sisällä, avoimista vastauksista tuli ilmi, että kertausta tarvitaan jo nyt. Koettiin, että asia on osalta jo unohtunut. Haluttiin varmistusta, että henkilökunta ja yhteistyökumppanit toimivat ohjeiden mukaisesti. Tulevaisuutta ajatellen, toivottiin ohjeistusta selkeän suunnitelman muodossa ja asian kertausta ehdotettiin kerran vuodessa videopalaverina. Tunnistettiin, että asioiden muuttuminen toimintatavoiksi vie aikaa, joka vaatii pitkäjänteisyyttä. Yksi vastaus oli: ”Esimiehenä haluan luoda henkilökunnalle myös turvallisuuden tunteen työpaikalla”.

Jollekin oli jäänyt epäselväksi, että miten valvotaan, että yhteistyökumppaneiden uudet työntekijät suorittavat perehdytyksen, tiedetäänkö yksiköissä nimet ja tarkistetaanko, että henkilö on perehdytyksen suorittanut. Vastauksissa tuli myös toive, että Yhteinen työpaikka -projektin vetäjä olisi huolehtinut jatkoyhteyden pidosta yhteistyökumppaneiden kanssa, koska joutui itse muistuttelemaan asiakirjoista eikä ollut tietoa siitä, onko perehdytykset toteutettu vai ei. Organisaatiossa käytäntönä on, että yhteydenpito palveluntoimittajiin tapahtuu sopimusvastaavan toimesta tai sellaisen henkilön, jonka johto on määritellyt asian hoitamaan.

Näiden vastausten perusteella on nähtävissä, että yhteisen työpaikan toimintaohjeiden kertaaminen päälliköille on tarpeellista ja toimintatavat tulee käsitellä uudestaan. Organisaation sisällä tapahtuneet muutokset ovat tuoneet epävarmuutta, siitä miten ja mistä tietoa saadaan. Yhteisen työpaikan osalta tarvetta on viestinnän lisäämiselle ja parantamiselle. Positiivista palautteena kerrottiin, että yhteisen työpaikan kehittäminen koettiin hyödylliseksi ja asiaa pidettiin tärkeänä.

8 POHDINTA

Tässä osiossa käsitellään johtopäätöksiä tuloksista, arvioidaan työn eettisyyttä ja luotettavuutta sekä esitellään kehitysideoita. Kehittämistyön tuloksia tarkastellaan asetettujen tavoitteiden kautta ja toteutettujen menetelmien näkökulmasta. Kehittämistyö luonteeltaan jatkuvaa parantamista. Kehittämisideoita toteutettiin jo opinnäytetyön aikana, osa niistä ei ollut mahdollista heti toteuttaa, ja osa kehittämisideoista syntyi opinnäytetyön loppuvaiheessa.

8.1 Johtopäätökset tuloksista

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli kehittää yhteisen työpaikan työturvallisuutta luoden turvallisuusperehdytys palveluntoimittajille ja liittämällä sopimukseen turvallisuusasiakirja. Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittäminen lähes sadalle toimipaikalle oli haastava, laaja ja aikaa vievä projekti. Yhteneväisen toimintavan luominen vaati laajaa yhteistyötä ja hyviä vuorovaikutustaitoja eri osapuolten kanssa.

Toimeksiantajan johdolta saatiin riittävät resurssit yhteisen työpaikan kehittämistyön toteuttamiseen. Kehittämistyön aikana selvisi, ettei yhteinen työpaikka ollut määritelmänä, vastuine ja velvollisuuksien kovinkaan tuttu sisäisesti eikä ulkoisesti. Ne palveluntoimittajat, jotka olivat työskennelleet yhteisillä työpaikoilla rakennuttamisen tai teollisuuden puolella, hoitivat turvallisuusasiakirjan ja työturvallisuusperehdytyksen nopeammin kuin muut. Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittäminen tuli tarpeeseen ja oli hyödyllistä.

Suuryrityksessä on valtava määrä palveluntoimittajia ja sopimuksia. Kaikkien palveluntoimittajien selvittäminen ja tavoittaminen vei aikaa ja vaati usean ihmisen työpanosta. He tekivät tätä oman työn ohessa, joten se tuotti lisätyötä osapuolille. Palveluntoimittajista valtaosan kanssa oli kirjallinen sopimus, mutta löytyi myös yrityksiä, joiden kanssa on toimittu vuosikymmeniä eikä kirjallista sopimusta löytynyt. Sopimusten löytymiseen lisäsi haastetta, että kaikilla toimeksiantajan osapuolilla ei ollut pääsyä sopimushallintajärjestelmään, mutta tämä ei ollut esteenä, ainoastaan hidasteena. Yhteisten työpaikkojen turvallisuusjohtamista onnistuttiin parantamaan sopimusten liitteeksi lisätyllä turvallisuusasiakirjalla, joka selkeytti vastuusuhteita, antoi toimintaohjeita ja lisäsi tietoisuutta molemmille sopimuskumppaneille tunnistetuista haitta- ja vaaratekijöistä. Positiivista oli, että joillakin palveluntoimittajilla oli valmiiksi laadittuna riskikartoituslomake. Näissä tapauksissa palveluntoimittajalta saatu liite lisättiin turvallisuusasiakirjan liitteeksi.

Sähköinen työturvallisuusperehdytys onnistuttiin toteuttamaan olemassa olevaan järjestelmään. Tavoitteena oli, että perehdytyksen tulisi olla teknisesti mahdollisimman helppo eikä vaatisi kirjautumista tai rekisteröintiä. Näissä tavoitteissa onnistuttiin ja työturvallisuusperehdytyksestä tuli yksinkertainen ja selkeä. Järjestelmä tosin toi tiettyjä rajoitteita toteutuksella, mutta kokonaisuutta voidaan pitää onnistuneena. Palveluntoimittajat kokivat työturvallisuusperehdytyksen toteutuksen helppona.

Tämän kehitystyön myötä yhteinen työpaikka tuli tunnetuksi päälliköille ja tavoitteet tunnettavuuden lisäämisestä saavutettiin. Toimeksiantajan toimipaikkojen päälliköt olivat kehitystyölle avoimia ja monet kokivat sen tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Heiltä saatiin hyvin tietoa ja kehitysideoita. Työntekijöille yhteinen työpaikka ei ole, ainakaan vielä, riittävän tunnettu asia.

Kehittämistyön aikana sähköisen kuittauksen raportoinnissa todettiin, että palveluntoimittajille työturvallisuusriskit tulivat tietoisuuteen. Toimeksiantajan työntekijöille ei ollut vastaavaa perehdytystä vaan toimipaikan riskien arviointi käydään työntekijöiden kanssa vaihtelevasti. Koska toimeksiantajan päälliköitä oli paljon, osan kanssa yhteinen työpaikka oli käyty jo keväällä ja osan kanssa syksyllä. Tunnistettiin, että joissakin tilanteissa palveluntoimittajilla saattaa olla

parempi tietoisuus haitta- ja vaaratekijöistä ja yhteisen työpaikan velvollisuuksista kuin omilla työntekijöillä. Tästä syystä kaikkiin toimeksiantajan pelastussuunnitelmiin lisättiin liite ”Työturvallisuusriskit KSO:ssa”, jossa on turvallisuusasiakirjan keskeiset haitta- ja vaaratekijät. Liitteen myötä tietoisuus haitta- ja vaaratekijöistä parani sisäisestikin, koska työntekijöiden tulee lukea pelastussuunnitelma vuosittain. On muistettava, että työnantajan vastuulla on järjestää riittävän osaamisen varmistava perehdytystä ja koulutusta.

Työpajassa pohdittiin työturvallisuuskortin asettamista vaatimukseksi palveluntuottajille. Ideasta luovuttiin, koska toimeksiantajan omilla työntekijöillä ei ole työturvallisuuskorttia eikä sitä vaadita. Koettiin, ettei olisi reilua vaatia sellaista mitä ei itsellään ole. Työturvallisuuskortti on luotu antamaan perustiedot erityisesti yhteisen työpaikan työympäristön vaaroihin ja työsuojeluun. Voisiko olla, että Työturvallisuuskeskuksen luodessa korttia vuonna 2003 kaupan- ja MaRa-alaa ei tunnustettu samalla tavalla yhteiseksi työpaikaksi kuin esimerkiksi rakennusala. Yleinen työturvallisuuskorttikoulutus ei kuitenkaan tuo tietyn toimipaikan tai yrityksen haitta- ja vaaratekijöitä tietoon, joten yrityksen oma työturvallisuusperehdytys palveluntoimittajille on perusteltu ja välttämätön. Toimeksiantajan ollessa suuryritys, voisi pohtia, että olisiko räätälöity työturvallisuuskortti tarpeellinen omalle henkilökunnalle.

Yhteinen työpaikka tulisi olla toimeksiantajan omille työntekijöille riittävän tunnettu asia, jotta he voivat tarvittaessa kertoa palveluntoimittajille, mikäli kyseisessä toimipaikassa on jotain erityisiä haitta- ja vaaratekijöitä. Päälliköiden tapaamisissa tunnustettiin, että moni henkilö on käytännössä kertonut haitta- ja vaaratekijöistä. Esimerkiksi toimipaikan teknisessä tilassa on korkea kynnyks. Työntekijät tietävät sen ja kertovat luonnostaan ulkopuoliselle työntekijälle, että ”Varoitan korkeaa kynnystä”. Vaaran kertominen on luontaista, mutta välttämättä sitä ei ole kirjattu toimipaikan viralliseen vaarojen ja riskien arviointiin. Kaikista haitta- ja vaaratekijöistä ei aina tunnusteta niiden tavanomaisuuden vuoksi. Riskien tunnistaminen ja raportointi vaatii opettelua ja jatkuvaa työtä.

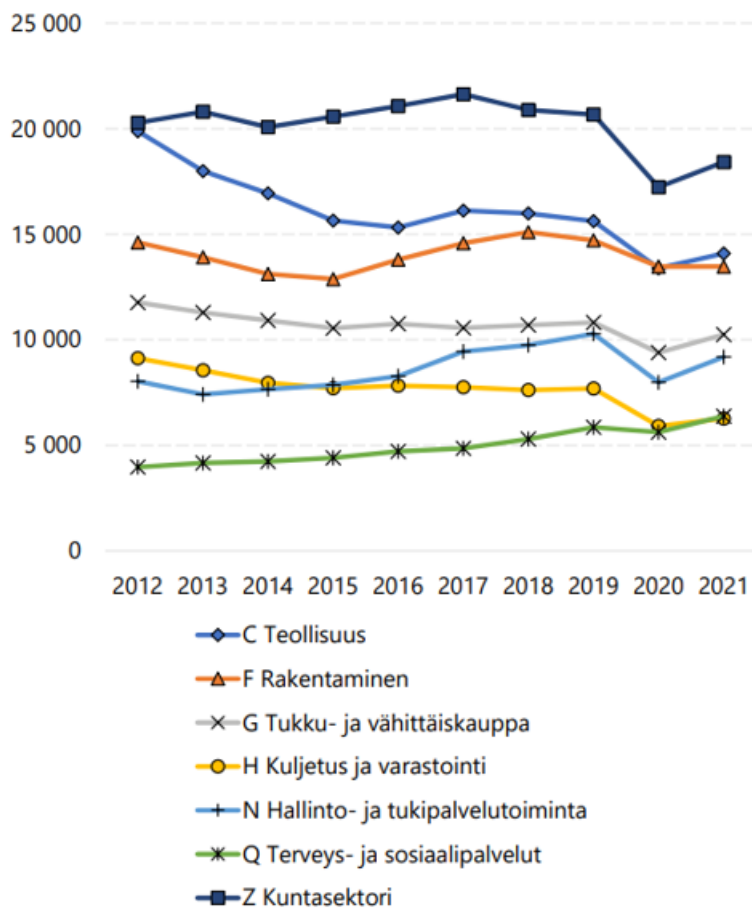
Teollisuuden yritysten vertailussa selvisi, että siellä ei porteista pääse alueelle ennen kuin työturvallisuuskoulutus tai turvallisuusperehdytys on suoritettu. Toimeksiantajalla ei kehittämistyön aikana vastaavaa ohjeistusta annettu,

koska palveluntoimittajat suorittivat työturvallisuusperehdytyksen eri aikaan. Tulevaisuudessa voi pohtia, olisiko vastaava toimintatapa tulevaisuudessa hyvä ottaa käyttöön.

Vaarojen ja riskien arvioinnissa (RISKit) olevaa ”Toiminta yhteisellä työpaikalla”-kohtaa pystyisi täydentämään nyt paremmin. Palveluntoimittajat ovat kertoneet heidän haitta- ja vaaratekijöitensä turvallisuusasiakirjoissa ja työturvallisuusperehdytyksen vastausosiossa. Toimipaikkojen päälliköillä on nyt parempi käsitys ja kokonaiskuva yhteisestä työpaikasta. Näitä tietoja tulisi siirtää järjestelmään. Riskinä on, että palveluntoimittajilta saadut haitta- ja vaaratekijät eivät siirry toimeksiantajan omiin riskien arviointiin ja henkilökunnan tietoisuuteen, mikäli asiaa ei ratkaista. Kyseisellä tai kyseisillä henkilöillä tulisi olla pääsy palautettuihin turvallisuusasiakirjoihin ja sähköisen perehdytysosion vastauksiin.

Ennen kehittämistyötä palveluntoimittajilta oli raportoitu kolme työtapaturmaa ajalla 1.1.2018–30.4.2021. Kehittämistyön aikana työtapaturmia ajalla 1.5.–29.12.2021 ilmoitettiin neljä kappaletta. (Taponen 2021b.) Tästä voidaan päätellä, että tietoisuus ilmoitusvelvollisuudesta kehittyi, koska ilmoitusten määrä lisääntyi huomattavasti. Tulevina vuosina on oleellista tunnistaa, mistä yhteistyökumppanien määrällinen kasvu johtui. Yleisesti ottaen voisi pitää tapaturmien määrän lisääntymistä negatiivisena asiana. Kyse ei ole turvallisuustason heikkenemisestä vaan työturvallisuustyön parantumisesta. Positiivista on, että tilaaja saa tiedon toimipaikassaan sattuneista työtapaturmista. Saadun tiedon kautta pystytään selvittämään mistä työtapaturma johtui, oppimaan tapaturmiin johtaneista syistä sekä poistamaan tapaturman aiheuttaneet tekijät. Näillä toimilla pystytään estämään vastaavat työtapaturmat niin toimeksiantajalle omille työntekijöille kuin palveluntoimittajille. Työtapaturmista oppiminen vaatii aktiivista otetta ja laadukasta työtapaturmatutkintaa toimeksiantajan puolelta ja jokainen työtapaturma tulee tutkia. Vuorovaikutus palveluntoimittajien kanssa ja tapaturmatutkinnan hoitaminen yhteistyössä auttaa molempia osapuolia kehittymään työturvallisuudessa ja pienentämään riskiä työtapaturmiin, mikäli läheltä piti -tilanteet ja työtapaturmat tutkitaan.

Tarkastellessa Tapaturmavakuutuskeskuksen valtakunnallista analyysia työtaturmista vuodelta 2022, on havaittavissa, että työtaturmien lukumäärä vuonna 2021 nousi 8 % verrattaessa vuoteen 2020. Vuosi 2020 on koronapandemian vuoksi poikkeuksellisen alhainen jokaisella, kuten kuvassa 15 on havaittavissa.



Kuva 15. Työpaikkatapaturmien lukumäärät 2012–2021 (TVK 2022, 5)

Tukku- ja vähittäiskaupan alalla työtaturmia tapahtui vuonna 2021 vähemmän kuin koronapandemiaa edeltävänä vuonna 2019. Erityistä Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysissa on vuokratöiden kokonaisuus, jotka luokitellaan hallinto- ja tukipalveluiden alaan. Vuokratyö on parin viime vuoden aikana lisääntynyt merkittävästi, vuonna 2020 vuokratyö kasvoi 19 % vuoteen 2019 verrattuna. Vuonna 2021 vuokratyön taso oli jo 38 % korkeampi kuin vuonna 2020. (Tapaturmavakuutuskeskus 2022, 7.) Tämä vahvistaa entisestään näkökulmaa, että yhteisen työpaikan työturvallisuuteen ja perehdyttämiseen on syytä panostaa, sillä työpaikoilla työskentelee koko ajan enemmän palvelun toimittajien työntekijöitä.

8.2 Työn eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tämä kehittämistyön toimeksiantaja valittiin, koska tutkija työskenteli toimeksiantajalla. Kehittämistyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, toimintatutkimuksen menetelmällä, jonka lisäksi kehittämistyön vaikutuksia selvitettiin kyselytutkimuksella toimeksiantajan päälliköille. Kohdeorganisaatiossa työelämän kehittämisille oli todellinen tarve ja kehittämistyö johti pysyvään muutokseen luoden uusia toimintatapoja.

Toimintatutkimuksen avulla toimeksiantajan henkilökuntaa osallistettiin ja käytännön ongelma saatiin ratkaisua luomalla yhteistyöllä sähköinen työturvallisuusperehdytys. Toimeksiantajan johto ja keskijohto hoitivat itsenäisesti palveluntoimittajien kanssa yhteistyössä turvallisuusasiakirjan sopimuksiin.

Tutkimuksen kohteena ollut työturvallisuuden kehittäminen on aiheena ajankohtainen. Tutkimuksia yhteisen työpaikan haasteista ja työturvallisuuden kipupisteistä on tehty viime vuosina ja niiden tuloksia on peilattu ja hyödynnetty tässä kehitystyössä. Myös vuokratyövoiman lisääntyminen aloilla nostaa aiheen ajankohtaisuutta. Teoriaosuudessa on perehdytty aiheeseen liittyviin tutkimuksiin, kirjallisuuteen, lainsäädäntöön ja viranomaisten ohjeistuksiin sekä suosituksiin.

Dokumentaatio on keskeisessä roolissa toimintatutkimuksessa; luotettavuusarviointia tehdään menetelmien, tulosten ja tiedonkeruun dokumentaation kautta. Tulosten yleistettävyyys perustuu dokumentaatioon (Kananen 2014, 134). Tämän kehittämistyön aineistoa kerättiin laajasti ja monella eri tavoin. Dokumentaatiota tuli niin paljon, että sitä joutui rajaamaan eikä kaikkea ollut mahdollista tuoda ilmi vaan keskittyä olennaiseen tietoon. Lähtökohta-analyysissä hyödynnettiin toimeksiantajan todellisia tapahtumia läheltä piti -tilanteista ja työtapaturmista. Yhteisen työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamista selvitettiin RISKit-järjestelmästä. Työturvallisuusperehdytyksen osalta päästiin tekemään vertailevaa analyysia teollisuuden alalta. Dokumentaatiota laajuuden vuoksi oli toisinaan haasteellista löytää jokin tietty asia. Aineistoa voidaan näin ollen pitää riittävänä ja kattavana, sillä se oli laadukasta, eri tavoin kanavista hankittua ja sitä oli määrällisesti paljon.

Lähes 90 päällikön ja tukitoimen henkilökohtaiset tapaamiset veivät paljon aikaa, mutta olivat hyödyllisiä ja antoisia. Kohtaamisissa pystyi paremmin tekemään havainnointia ja kysymään tarkentavia kysymyksiä. Havainnoin avulla pystyi näkemään mikä kohta esitysmateriaalista vaati enemmän aikaa ja mikä osio oli ymmärretty. Vuorovaikutus oli molemminpuolista. Havaintoja tapaamisissa tehtiin paljon ja tärkeimmät niistä kirjattiin ylös. Tapaamisissa nousi esille kysymyksiä ja selvitettäviä asioita. Kaikkeen ei aina löytynyt heti vastausta, mutta laajan yhteistyön palveluntoimittajien, aluehallintoviraston, vakuutusyhtiöedustajan, SOK:n riskienhallinnan ja toimeksiantajan organisaation sisällä kaikkiin selvitettäviin kysymyksiin löytyi vastaus. Tässä tutkimuksessa vaadittiin laajaa yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, jossa tutkijan avoin vuorovaikutus oli keskeisessä asemassa.

Toimintatutkimus tehdään yhteen organisaatioon ja tulosten katsotaan pätevän vain käsiteltyyn tapaukseen (Kananen 2014, 135). Siirrettävyys ei ole toimintatutkimuksen varsinainen tarkoitus. Tässäkin kehittämistyössä on tarkasteltu kohdeorganisaation haitta- ja vaaratekijöitä, heidän palveluntoimittajia ja sopimuksia. Peruseriaatteet ja pohjatyö on hyödynnettävissä muillekin alan yrityksille, mutta täysin sellaisenaan luodut toimintatavat ja työturvallisuusperehdytys eivät toimi. Muiden täytyy selvittää omat palveluntoimittajat, sopimukset ja tehdä omilla tiedoilla olevat työturvallisuusperehdytykset.

Tässä opinnäytetyössä toimipaikkojen päälliköt olivat keskeisessä roolissa. Kyselytutkimus kohdistettiin toimeksiantajan päälliköille eli heille, jotka olivat mukana kehittämässä toimintaa. Seurantakyselyn tulokset näyttivät, että yhteisen työpaikan tietoisuus parani. Suuryrityksessä on usein selkeää ja tuottavuutta parantavaa, kun asioita hoidetaan keskitetysti. Tällöin jokaisen yksikön ei tarvitse tehdä asioita alusta asti itse, vaan tukitoiminnot ovat apuna. Yhteiset toimintatavat luovat selkeyttä. Yhteinen tapa toimia lisää luotettavuutta. Todellinen muutos ja henkilöiden sitouttaminen siihen toteutuu parhaiten, kun he ovat saaneet olla mukana kehittämässä toimintaa.

Sähköisessä työturvallisuusperehdytyksessä palveluntoimittajat kirjasivat palautetta. Niitä tietoja ei tässä työssä hyödynnetty eettisyyden vuoksi. Palveluntoimittajien palautetta kannattaa ja tulee hyödyntää toimeksiantajalla, sillä

niissä oli hyviä kehitysideoita. Tavoitteena on jatkuva parantaminen ja materiaalia sekä mahdollisuuksia siihen on jo saatavilla.

Kanasen mukaan (2014, 138) toimintatutkimuksen pahimmat rajoitteet voivat aiheutua, jos oma työ ja työympäristö estävät näkemästä asioita uudella tavalla. Kehittämistyön myötä pääsin tutustumaan teollisuuden työturvallisuuskulttuuriin, käytäntöihin ja vaatimuksiin. Lisäksi rakennuttamisen alan työturvallisuus oli tullut aiemmin tutuksi. Näkisin, että ne ovat toimineet inspiraation lähteenä ja edesauttaneet laadukkaan ja riittävän työturvallisuustason luomisessa yhteisen työpaikan näkökulmasta.

Toimintatutkimuksen tavoitteena oli kehittää ja muuttaa toimeksiantajan yhteisen työpaikan työturvallisuutta paremmaksi. Tarve muutokselle ilmeni useista eri lähteistä, joten kyseessä ei ollut yhden henkilön tarve tai näkökulma vaan kyseessä oli todellinen ja laajempi intressi.

8.3 Kehittämisideat

Turvallisuusasiakirjan ja työturvallisuusperehdytyksen myötä palveluntoimittajilta saatavat tiedot turvallisuushavainnoista ja mahdollisista työtapaturmista ohjeistettiin kertomaan toimipaikan henkilöstölle, joka kirjaa ne STurvaan. Järjestelmät kehittyvät jatkuvasti ja jo nyt palveluntoimittajien olisi teknisesti mahdollisuus tehdä poikkeamailmoitukset suoraan STurvaan ilman kirjautumista tai rekisteröintiä. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi luomassa qr-koodin toimipaikan seinälle tai oveen, josta kuljetaan. Lisäksi olisi mahdollista toimittaa linkki palveluntoimittajille turvallisuushavainnon tekemistä varten.

Työturvallisuusperehdytys on voimassa kaksi vuotta. Tämä määräaika asetettiin samaksi kuin vertailuanalyysissa teollisuuden yrityksissä oli määritetty. Voimassaolon seuraaminen vaatii valvontaa erityisesti parin vuoden kuluttua, jolloin valvonnalla varmistetaan, että palveluntoimittajien työntekijät suorittavat työturvallisuusperehdytyksen uudestaan. Kaikille palveluntoimittajille voisi tehdä tiedotteen, jolla muistuttaa heitä määräajan lähestymisestä. Osan palveluntoimittajien kanssa on sovittu vuosittaisista yhteistyöpalavereista. Työturvallisuusperehdytyksen seuranta olisi hyvä lisätä yhdeksi aihealueeksi kumppanipalavereihin. Turvallisuusperehdytyksen suorittaneita tulee säännöllisesti

valvoa ja varmistaa, että palveluntoimittajat muistavat aina uusien työntekijöiden suhteen hoitaa asian. Hyvä toimintatapa olisi, jos toimeksiantajan työntekijät ottaisivat tavaksi tiedustella aina nähdessään uuden palveluntoimittajan työntekijän, että onko työturvallisuusperehdytys tehtynä. Samaa vuorovaikutusta tulisi pitää yllä myös nykyisten palveluntoimittajien työntekijöiden kanssa. Kun työturvallisuus on jatkuvasti esillä, näkyy, että turvallisuudesta välitetään. Luontevan keskusteluyhteyden kautta saadaan ylläpidettyä tietoisuutta vastuista ja velvollisuuksista.

Teknisiä kehitysideoita työturvallisuusperehdyttämisen nousi myös esiin. Yrityksen ja oppilaitoksen valintaan voisi tehdä alavetovalikon, josta pystyisi valita edustamansa yrityksen tai oppilaitoksen. Palveluntoimittajat ovat tiedossa ja oman yrityksen valinta klikkaamalla olisi nopeampaa kuin kirjoittaminen. Tässä tulisi olla mahdollisuus ”Muu” ja mahdollisuus kirjoittaa edustamansa yritys tai oppilaitos, jos omaa ei löydy listasta. Vastaavasti toimipaikan valinnan voisi tehdä rastittamalla alavetovalikosta yhden, useamman tai kaikki kohteet.

Selkeä kehittämisaalue jäi palveluntoimittajilta saatuihin haitta- ja vaaratekijöihin. Miten palveluntoimittajien haitta- ja vaaratekijät saadaan toimipaikkojen työntekijöiden tietoon. Yksi mahdollisuus on luoda RISKiin oma osio palveluntoimittajien haitta- ja vaaratekijöille, johon kootaan turvallisuusasiakirjoista saadut tiedot. Lisäksi voisi selvittää, että saisiko työturvallisuusperehdytyksen sähköisestä kuittauksesta tiedot haitta- ja vaaratekijöistä linkittyä integraation kautta RISKiin, jolloin niitä ei tarvitsisi käsin kirjata.

Haasteena on, ettei toimeksiantaja tiedä kuinka paljon palveluntoimittajilla on työntekijöitä. Pienempien ja paremmin tunnettujen palveluntoimittajien suhteen saatetaan tunnistaa, mikäli joku puuttuu sähköiseltä kuittauslistalta. Henkilöstö kuitenkin vaihtuu kaikissa yrityksissä. Kehittämistyön aikana jotkut palveluntoimittajat tiedustelivat, onko heiltä tietty henkilö jo tehnyt työturvallisuusperehdytyksen. Palveluntoimittajillakaan ei välttämättä ole tietoa omien suorituksista. Haasteena on epätietoisuus, että ovatko kaikki ovat työturvallisuusperehdytyksen suorittaneet. Tämä ei ole varsinaisesti ongelma, mutta

toimeksiantajan on mahdollistettava riittävät resurssit, jotta valvontaa suorittavalla on riittävästi aikaa hoitaa yhteisen työpaikan valvontatyötä.

Toimeksiantajan sopimusvastaavat eivät tiedä toistensa sopimuskumppaneita. Tiedon kulun parantamiseksi sopimusvastaaville voisi luoda yhteisen työtilan, jossa tieto sopimuskumppaneista

- yrityksen nimi
- yrityksen yhteystiedot
- toimeksiantajan sopimusvastaava
- milloin turvallisuusasiakirja on palautettu täytettynä
- milloin liitetty sopimuksen liitteeksi sopimustenhallintajärjestelmään
- milloin työturvallisuusperehdytys on yrityksen osalta tehty
- mitä haitta- ja vaaratekijöitä heidän työstänsä aiheutuu
- milloin työturvallisuusperehdytykset tulee uusiksi.

Yhteisessä työtilassa voisi olla yhteisen työpaikan kaikki valmiit materiaalit, kuten mallipohjat sähköposteihin, tiedotteet ja yleiset ohjeet.

Yhteisen työpaikan työturvallisuuskulttuurin kehittäminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja aikaa. Toimipaikan päälliköiden tulisi muistaa kertoa aina omille uusille työntekijöille yhteisen työpaikan velvollisuuksista ja toimista. Tämä osialue olisi hyvä lisätä toimeksiantajan koko yritystä koskevaan perehdytysmateriaalin tai kehittää riittävä työsuojelu ja -turvallisuuskoulutus omalle henkilökunnalle. Kyselytutkimuksessa yksi ehdotus oli, että asia tulisi kerrata esimerkiksi kerran vuodessa. Tämä olisi mahdollista lisäämällä yhteisen työpaikan velvollisuudet toimeksiantajan pysyväisohjeeseen ja riskienhallintatoimenpiteisiin. On tärkeää pitää tietoisuus jatkuvasti ja säännöllisesti esillä, ettei asia pääse unohtumaan.

SFS-standardeja ei ole toimeksiantajalla hyödynnetty tai otettu käyttöön. Toimiva standardi olisi SFS-ISO 45001, työterveys- ja työturvallisuus, sekä riskienhallinnan SFS-ISO 31000. Standardien käyttö on yleisempää muilla aloilla, esimerkiksi teollisuudessa. Olennainen kysymys on, että tuottaisivatko standardien käyttöönotto lisäarvoa toimeksiantajalle ja toisivatko ne vastuullisuutta paremmin esille. Pohdittavia ajatuksia toi myös syyt, miksi yhteistyökumppanit eivät vaadi standardeja. Vaikuttaako toimeksiantajan suuruus ja laajuus tähän vai onko kyse alasta, jossa standardit eivät ole arkipäivää.

9 LOPUKSI

Työturvallisuuden kehittäminen ja käytännön toteuttaminen vaatii kaikkien osapuolelta osallistumista ja sitoutumista. Yhteinen työpaikka ei ollut käsitteenä tuttu kaikille, ei toimeksiantajalle eikä palveluntoimittajille. Yhteisen työpaikan huomioiminen ja työturvallisuuden perehdyttämisen jalkauttaminen vaatii paljon kohtaamisia, koulutusta ja yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Tämän kehittämistyön myötä onnistuttiin luomaan toimintatapa ja malli, jota voi hyödyntää etenkin muissa alueosuuskaupoissa. Toimintamallia on tarkoitettu kehittää jatkuvasti sen valmistumisen jälkeen; järjestelmät kehittyvät ja palveluntoimittajilta on mahdollista saada palautetta. Parhaimmillaan tämä on vaikuttanut koko yrityksen sekä yhteistyökumppaneiden turvallisuuskulttuurin kehittymisen paremmaksi sekä on lisännyt tietoisuutta haitta- ja vaaratekijöistä. Konkreettinen tavoite ja hyöty on, kun organisaation läheltä piti -tilanteet ja työtapaturmat vähenevät. Niiden myötä sairaspöissaoloja tulee vähemmän, joka vaikuttaa tulokseen positiivisesti.

Yhteisen työpaikan työturvallisuutta onnistuttiin kehittämään kaupan- ja MaRa-alalla ennen näkemättömällä tavalla ja laajuudella, jota ei ollut aiemmin tehty. Tavoitteisiin päästiin ja sähköinen työturvallisuusperehdytys toimii. Voimassa oleviin sopimuksiin lisättiin turvallisuusasiakirja, joka sitouttaa puolin ja toisin sopimuskumppanit mahdollistamaan kaikille turvallisemman ja terveellisemmän työn tekemisen. Tulevaisuudessa tulee muistaa lisätä kaikkiin uusiin sopimuksiin aina turvallisuusasiakirja. Ihannetilanne olisi, että siitä tulisi rutiinia.

Yhteisen työpaikan työturvallisuuden perusta, toimintatavat ja käytännön ohjeistus on toimeksiantajalle tehty. Sen ylläpitäminen ja onnistunut toteuttaminen jatkossa vaatii säännöllistä ja aktiivista valvontaa sekä jatkuvaa kehittämistä.

Työturvallisuudessa positiiviset turvallisuushavainnot tukevat Safety II- ajattelua. Palveluntoimittajia ohjeistettiin kertomaan turvallisuushavainnoista ja poikkeamista. Kehittämistyön aikana positiivisia havaintoja ei heiltä vielä saatu tai ainakaan niitä ei ollut järjestelmään kirjattu. Toimeksiantajalla tehdään aktiivisesti positiivisia turvallisuushavaintoja, mutta yhteisen työpaikan suhteen havaintoja ei ole juurikaan raportoitu. Tulevaisuudessa on mahdollista kehittää

turvallisuusajattelua ja oppia puolin ja toisin näkemään, mitkä asiat edesauttoivat, että työ saatiin turvallisesti tehtyä. Tavoitteena on löytää niitä onnistumisia ja tekemisiä, jotka mahdollistavat ja edesauttavat turvallisen ja terveellisen työn, kun työntekopaikalla on eri työnantajien edustajia. Kun tulevaisuudessa tapahtuu läheltä piti -tilanne tai työtapaturma, on tärkeää selvittää, miksi se tapahtui, mitkä asiat vaikuttivat siihen ja mitä tapahtuneesta voidaan oppia. Huolimattomuus, kiire tai inhimillinen virhe eivät kerro juurisyytä, vaan tulisi selvittää mikä aiheutti kiireen, huolimattomuuden tai inhimillisen virheen.

Tästä työstä voi olla aidosti ylpeä. Kehittämistyö vaati paljon aikaa, pitkäjänteisyyttä ja resursseja sen laajuuden vuoksi. Tutkimustyö toi myös paljon pieniä, mutta merkittäviä kysymyksiä selvitettäväksi yhteisestä työpaikasta. Niiden selvittäminen vaati kärsivällisyyttä, jotka kasvattivat ja laajensivat yhteisen työpaikan sekä työturvallisuuden erityisosaamista. Toimintatutkimukselle tyypillisesti menttiin välillä pari askelta taakse päin, jotta päästiin taas etenemään. Suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi vuorottelivat kehittämistyön ajan. Uskallan väittää, että täysin valmista ei tule koskaan ja jatkuva kehitys on tavoiteltava tila.

Toivottavasti tämä kehittämistyö herättää alalla keskustelua ja innostaa alan toimijoita kehittämään yhteisen työpaikan työturvallisuutta. Toivon, että lähitulevaisuudessa kaupan-, majoitus- ja ravitsemusaloilla työturvallisuuteen panostetaan valtakunnallisesti ja kehitytään turvallisuuskulttuurissa lähemmäs teollisuusalan tasoa. Uskon, että tämän kehittämistyön avulla myös muiden organisaatioiden on mahdollista kehittää yhteisen työpaikan työturvallisuutta etenkin yrityksissä, joilla on useita toimipaikkoja.

LÄHTEET

Agile Business Consortium. 2022. Chapter 9: Workshops. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.agilebusiness.org/page/ProjectFramework_09_Workshops [viitattu 10.2.2021].

Ahtoniemi, J. 2021. Yritysturvallisuuspäällikkö. Videopalaveri ja sähköpostit 20.9.– 25.11.2021. SOK riskienhallinta.

Aluehallintovirasto. 2010. Turvallisuusjohtaminen. PDF-dokumentti. Työsuojeluohjeita ja oppaita 35. Tampere: Työsuojeluhallinto. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0 [viitattu 6.1.2022].

Aluehallintovirasto. 2019. Tarkastuskertomus 2019/21467. Päiväys 8.11.2019.

Alvesalo-Kuusi A., Lähteenmäki L., Janhonen M., Tapani J. & Räsänen T. 2017. Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä. Työterveyslaitos & Turun yliopisto. Loppuraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/131868> [viitattu 18.8.2021].

Arbetsmiljöverket. 2020. Samordningsansvaret för arbetsmiljön. PDF-dokumentti. Päivitetty 28.5.2020. Saatavissa: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/broschyren/samordningsansvaret-for-arbetsmiljon-adi-203-broschyr/> [viitattu 5.1.2022].

Caverion. 2021. Pelsu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pelsu.fi/tuote/> [viitattu 27.10.2021].

Danisco. 2021. Työturvallisuusperehdytys. 17.5.2021.

Dekker, S. 2012. Just Culture: Balancing Safety and Accountability. 2. painos. England: Ashgate Publishing limited.

Eriksson, A. 2021. Työsuojelulainsäädännöstä ja -vastuista. Luento 12.3.2021. Työterveyslaitos. TSPK 80.-kurssi. 8–10. Aluehallintovirasto.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. PDF-dokumentti. Päivitetty 4.5.2016. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=FI> [viitattu 14.2.2020].

Granlund Manager. 2021. Kohdesalkut-raportti. PDF-dokumentti. 30.8.2021.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2009. Työsuojeluvastuuopas. 7. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Hollnagel, E., Wears, R.L. and Braithwaite, J. 2015. From Safety I to Safety II: A White Paper. The Resilient Health Care Net: Published simultaneously by the University of Southern Denmark, University of Florida, USA, and Macquarie University, Australia.

Hopkin, P. 2018. Fundamentals of Risk Management: understanding, evaluating and implementing effective risk management. 5. painos. New York: Kogan Page.

IBM SPSS statistics. 2022. Analyysi. 27.1.2022.

Incy.io. 2021. Raportti. 1.1.2018–30.4.2021.

Janhonen, M., Lähteenmäki, L. & Alvesalo-Kuusinen, A. 2018. Turvallisuuden johtamisen kipupisteet yhteisillä työpaikoilla. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 16 (3) – 2018, 169–184. Julkaistu 18.9.2018.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona – Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Toim. T. Makkonen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.

Kaupan työsuojelu. 2020. Työturvallisuuskeskus. PDF-dokumentti. 3. painos. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/kaupan_tyosuojelu#5b8af69a [viitattu 5.1.2022].

Kirjanpitolaki. 30.12.1997/1336.

Koski, P & Kelo, M. 2019. Toimintatutkimus opinnäytetöissä. WWW-dokumentti. Metropolia. 27.11.2019. Saatavissa: <https://blogit.metropolia.fi/master-minds/2019/11/27/toimintatutkimus-opinnaytetoissa/> [viitattu 19.9.2021].

Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kymen Seudun Osuuskauppa. 2020. Pöytäkirja. Työsuojelutoimikunnan kokous 3.6.2020.

Kymen Seudun Osuuskauppa. 2021. 87 päällikön teemahaastattelut ajalla 28.4.–13.12.2021.

Kymen Seudun Osuuskauppa. 2022. KSO Ulkoisen työvoiman rekisteri. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenseudunosuuskauppa.fi/kso-henkilorekisterit/kymen-seudun-osuuskaupan-ulkoisen-tyovoiman-rekisteri/> [viitattu 9.1.2022].

Kymen Seudun Osuuskauppa. s.a. Tietoa meistä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenseudunosuuskauppa.fi/tietoa-meista/> [viitattu 18.9.2021].

Lassander, S & Lepistö, M. 2020. Vuokratyö – Uhka vai mahdollisuus? PDF-dokumentti. 9.1.2020. Työterveyslaitoksen työsuojelupäivät Tampere 8.–9.1.2020.

Lindberg, M. 2020. Työturvallisuus vuokratyössä. PDF-dokumentti. Etelä-Suomen aluehallintovirasto. Työterveyslaitoksen työsuojelupäivät Tampere 8.–9.1.2020.

Liuhamo, M. 2021. Työhön perehdyttäminen. Työterveyslaitos, työsuojelupäällikkökurssi TSPK 80. 23.2.2021.

Luomanen, J. 2020. Henkilöriskienhallinnan johtava asiantuntija. Videopalaverit 4/2020. LähiTapiola.

Luomanen, J. 2021. Henkilöriskienhallinnan johtava asiantuntija. Sähköpostiviestikeskustelut 12.10.–5.11.2021. LähiTapiola.

LähiTapiola. 2021. RISKit-sovellus.

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja – Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä. Helsinki: Alma Talent.

Melamies, E. 2018. Yrittäjällä ei ole varaa valita turvallisuuskorttikoulutusta. *Aamulehti* 17.9.2018. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.aamulehti.fi/uutiset/art-2000007313666.html> [viitattu 13.1.2022].

Mertanen, V. 2016. Työturvallisuuden perusteet. 1.–2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Minilex. s.a. Rikoslaki- ja työturvallisuusrikos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.minilex.fi/a/rikoslaki-ja-ty%C3%B6turvallisuusrikos> [viitattu 4.1.2022].

Oravala, J. 2022. Tietosuojapäivitys 2022. Verkkoluento. D-Fence Oy. 15.2.2022.

Parkkinen, S. 2021. Tarkastaja. Haastattelu 29.6.2021. Työsuojeluhallinto. 2021.

Paukkunen, P. 2022. Työn vaarojen arviointi. Verkkoluento. Työturvallisuuskeskus. 17.2.2022.

Pelastuslaki 29.4.2011/379.

Rakennusteollisuus RT ry. Tiedonantovelvollisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Harmaan-talouden-torjunta/Tiedonantovelvollisuus/> [viitattu 20.1.2022].

Rauramo, P. & Harjanne, K. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon – 10 keskeistä keinoa. PDF-dokumentti. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf [viitattu 6.1.2022].

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi. PDF-dokumentti. VTT. Saatavissa: <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P700.pdf> [viitattu 26.3.2022].

RISKit. 2020. Vaarojen ja riskien arviointi -dokumentit.

SFS-ISO 31000: 2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Osa 3: Termit ja määritelmät. 6.

SFS-ISO 31000: 2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Osa 4: Periaatteet & Osa 5: Puitteet. 8–13.

SFS-ISO 31000: 2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Osa 5: Puitteet. 9.

SFS-ISO 31000: 2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Osa 6: Prosessi. 14.

SFS-ISO 45001: 2018. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Osa 8: Toiminta. 27–28.

SFS-ISO 45001: 2018. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Osa 8: Toiminta. 43–44.

SFS-ISO 9001. 2015. Laadunhallintajärjestelmät. Vaatimukset. Johdanto.

Skipper, Y & Pepler, D. 2021. Knowledge mobilization: Stepping into interdependent and relational space using co-creation. *Action research* 19, 588–605. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/1476750320960810> [viitattu 27.1.2022].

SOK riskienhallinta. 2021a. Vaatimustenmäärittely. Videopalaveri. 22.3.2021.

SOK riskienhallinta. 2021b. Sähköinen turvallisuusperehdytys. Videopalaveri 22.3.2021.

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto & Valvira. 2015. Vesityökortti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.valvira.fi/ymparistoterveys/terveysuojelu/vesityokortti> [viitattu 21.2.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla. Salminen S., Ruotsala R., Vorne J. & Saari J. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72831/Selv200704.pdf?sequence=1> [viitattu 4.5.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työsuojelu varmistaa turvalliset työolot. WWW-dokumentti. Päivitetty: 8.12.2021. Saatavissa: <https://stm.fi/tyosuojelu> [viitattu 5.1.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja Työturvallisuuskeskus, 2015. Riskien arviointi työpaikalla –työkirjan vaaratekijäkuvaukset. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/5433/STM_tyokirjan_vaaratekijakuvaukset.pdf [viitattu 3.1.2022].

Henkilöriskit. s.a. Suomen Riskienhallintayhdistys. Henkilöriskit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pk-rh.fi/riskienhallinta/mita-ovat-riskit.html>; <https://pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit.html> [viitattu 5.1.2022].

Henkilöstön aiheuttamat vahingot. s.a. Suomen Riskienhallintayhdistys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit/vahingonteot.html> [viitattu 5.1.2022].

Sähköinen kuittaus. 2021. Excel-raportti 27.12.2021.

Taipale, T. 2020a. Työsuojelupäällikkö. Sähköposti 31.8.2020. Kymen Seudun Osuuskauppa.

Taipale, T. 2020b. Työsuojelupäällikkö. Sähköposti. 7.9.2020. Kymen Seudun Osuuskauppa.

Taipale, T. 2020c. Työsuojelupäällikkö. Muistio. 6.10.2020. WORD-dokumentti. Kymen Seudun Osuuskauppa.

Taipale, T. 2021a. Kehittämistyö. Pdf-dokumentti. Työterveyslaitos, työsuojelupäällikkökurssi TSPK 80.

Taipale, T. 2021b. Työsuojelupäällikkö. Tiedote yhteistyökumppaneille. Sähköposti. 3.6.2021. Kymen Seudun Osuuskauppa.

Tapaturmapäivä. 2019. Tapaturmaton työpaikka turvallisuushavaintojen avulla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kotitapaturma.fi/tapaturmaton-tyopaikka-turvallisuushavaintojen-avulla/#aad1435d> [viitattu 17.3.2022].

Tapaturmavakuutuskeskus. 2022. Työtapaturmien lukumäärä kääntyi kasvuun v. 2021 – vahinkoja silti 13 % vähemmän kuin v. 2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/document/295750/7099875249737C51CDE34B201D39BFD8FE6EBA124F3B86B0F6C4B212193AE1DF> [viitattu 27.3.2022].

Tapaturmavakuutuskeskus. 2022. Mikä on työtapaturma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/korvaaminen/tyotapaturma/> [viitattu 17.3.2022].

Tapaturmavakuutuskeskus. s.a. Kustannusten ja kulujen korvaaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/korvaaminen/korvaukset/kustannusten-ja-kulujen-korvaaminen/> [viitattu 18.3.2022].

Taponen, M. 2021a. Sisäinen tarkastaja. Tietosuojaseloste ja ulkoisen työvoimanrekisteri. Videopalaveri. 21.4.2021. Kymen Seudun Osuuskauppa.

Taponen, M. 2021b. Sisäinen tarkastaja. STurva – Yhteistyökumppaneiden ilmoitukset järjestelmään. Videopalaveri. 29.12.2021. Kymen Seudun Osuuskauppa.

Teperi, A-M. 2021. Inhimilliset tekijät turvallisuuskulttuurin luomisessa. Luento. 4.11.2021. Helsinki. Työterveyslaitos.

Tieteen termipankki. 2022. Oikeustiede: yhteinen työpaikka. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:yhteinen_ty%C3%B6paikka [viitattu 16.2.2022].

Työsuojeluhallinto. 2010. Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluoppaista ja -ohjeita 35. PDF-dokumentti. Tampere. Saatavissa:

https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0 [viitattu 3.9.2021].

Työsuojeluhallinto. 2013. Riskin arviointi. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Riskinarviointi_TSO_14_2013.pdf/9bfd87ed-88be-47cb-8611-d8b4ac99b6a1 [viitattu 18.2.2022].

Työsuojeluhallinto. 2019. Muistio. Päivitetty 14.5.2019. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/478411/Rakenusty%C3%B6+ja+yhteinen+rakennusty%C3%B6maa+-muistio/fa759677-b231-4398-b5f6-6866e194a2ac> [viitattu 20.1.2022].

Työsuojeluhallinto. 2020a. Työnantajalle sakko työturvallisuusmääräysten rikkomisesta räystäslautojen vaihtotyössä. WWW-dokumentti. 30.10.2020. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/-/tyonantajalle-sakko-tyoturvallisuusmaaraysten-rikkomisesta-raystaslautojen-vaihtotyossa> [viitattu 4.1.2022].

Työsuojeluhallinto. 2020b. Yhteiset työpaikat 2016–2019. Loppuraportti. Valta-kunnallinen tutkimus-, valvonta- ja viestintähanke. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH_Raportti_03_2020_Yhteiset_tyopaikat.pdf [viitattu 18.8.2021].

Työsuojeluhallinto. 2021b. Työturvallisuusrikos. WWW-dokumentti. Päivitetty 29.9.2021. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyorikokset> [viitattu 4.1.2022].

Työsuojeluhallinto. 2021a. Vastuut työsuojelussa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa> [viitattu 1.11.2021].

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2014. Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. 13. korjattu painos. Toim. V. Mertanen. Helsinki. Työterveyslaitos.

Työturvallisuusanalyysi. 2021. Kymen Seudun Osuuskauppa. PowerPoint-dokumentti. LähiTapiola. 25.3.2021.

Työturvallisuus on keskeinen osa työmaan hallintaa. 2021. Talotekniikka-Julkaisut Oy. WWW-dokumentti. 19.1.2021. Saatavissa: <https://talotekniikka-lehti.fi/tyoturvallisuus-on-keskeinen-osa-tyomaan-hallintaa/> [viitattu 13.1.2022].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Yhteinen työpaikka. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/yksityiset_palvelualat/yhteinen_tyopaikka_ja_yhteisten_vaarojen_tyopaikka#575b6e60 [viitattu 26.10.2021].

Työturvallisuuskeskus. 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. PDF-julkaisu. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, sähköalojen työalatoimintakunta. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4642/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf [viitattu 17.3.2022].

Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojausta. Digijulkaisu. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisu/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojausta [viitattu 8.3.2022].

Työturvallisuuskeskus. 2020. Työn vaarojen ja riskien arviointi. YouTube. Videoleike. Julkaistu 24.1.2020. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=AILM5s6Zcos> [viitattu 6.1.2022].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. PDF-dokumentti. Finn Lecture. Saatavissa: <https://doi.org/10.31885/9789515149817> [viitattu 30.1.2022].

Vilka H. s.a. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä. PS-kustannus.

VM 22/2017. Ohje riskienhallintaan. Riskiarviointityökalu – käyttö- ja täyttöohje. Versio 5/2017. Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/1898625/Riskiarviointi+ohje/fe847307-0fc9-4389-bc0c-f003a98c150f> [viitattu 7.3.2022].

Ziemann, M. 2016. Paljon melua tyhjistä – Mitä vähemmän tiedät, sitä enemmän uskot tietäväsi. Yle. WWW-dokumentti. Julkaistu 25.11.2016. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9317162> [viitattu 31.1.2022].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Yhteisen työpaikan kehittäminen. Alvesalo-Kuusi A., Lähteenmäki L., Janhonen M., Tapani J. & Räsänen T. 2017. Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä. Työterveyslaitos & Turun yliopisto. Loppuraportti. PDF-dokumentti Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/131868> [Viitattu: 18.8.2021].

Kuva 2. Toimintatutkimuksen spiraalimalli. Heikura, T. 2013. Pro gradu. Liminganlahden linnut – Perhepäivätapahtuman kehittäminen Liminganlahden luontokeskuksella.

Kuva 3. Toimintatutkimuksen prosessi.

Kuva 4. Teoreettisen viitekehyksen pääteemat.

Kuva 5. PCDA-malli.

Kuva 6. Turvallisuushavaintojen liikennevalot. Taipale, T. 2021. Työtapatutkiminta. PowerPoint-esitys. 26.5.2021. KSO päällikköpäivä.

Kuva 7. Riskienhallinnan puitteet. SFS-ISO 31000: 2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Osa 5: Puitteet.

Kuva 8. Riskienhallinnan prosessi ISO 31000-standardin mukaan. SFS-ISO 31000: 2018, 14.

Kuva 9. Riskimatriisit 4x4 ja 3x3. VM 2017. Ohje riskienhallintaan Riskiarviointityökalu - käyttö- ja täyttöohje. Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/1898625/Riskiarviointi+ohje/fe847307-0fc9-4389-bc0c-f003a98c150f> [Viitattu 7.3.2022] & Paukkunen, P. 2022. Työn vaarojen arviointi. Verkkoluento. Työturvallisuuskeskus. 17.2.2022.

Kuva 10. Kehittämistyön prosessikuvaus.

Kuva 11. Kuvakaappaus työturvallisuusperehdytyksestä yhteistyökumppaneille.

Kuva 12. Vastaajien asema toimeksiantajalla.

Kuva 13. Päälliköiden tietoisuuden kehittyminen yhteisestä työpaikasta.

Kuva 14. Henkilökunnan perehdyttämisen pääasiallisin toteutustapa.

Kuva 15. Työpaikkatapaturmien lukumäärät 2012–2021. TVK 2022. Työtapaturmien lukumäärä kääntyi kasvuun v. 2021 – vahinkoja silti 13 % vähemmän kuin v. 2019. 17.2.2022. 5. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/document/295750/7099875249737C51CDE34B201D39BFD8FE6EBA124F3B86B0F6C4B212193AE1DF> [Viitattu 27.3.2022].

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Tuomitut työturvallisuusrikokset Kymenlaaksossa 2016–2020. Tilastokeskus. Tietokanta. StatFin / Oikeus / Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset / 11ia -- Rangaistukset käräjäoikeuksittain ja rikoksittain (käräjäoikeudet ja hovioikeus ensimmäisenä oikeusasteena), 2016–2020. Saatavissa:

<https://www.stat.fi/til/syyttr/tau.html> [Viitattu 5.1.2022].

Taulukko 2. Tuomitut työturvallisuusrikokset Suomessa 2016–2020. Tilastokeskus. Tietokanta. StatFin / Oikeus / Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset / 11ia -- Rangaistukset käräjäoikeuksittain ja rikoksittain (käräjäoikeudet ja hovioikeus ensimmäisenä oikeusasteena), 2016–2020. Saatavissa:

<https://www.stat.fi/til/syyttr/tau.html> [Viitattu 5.1.2022].

Kysely Yhteinen työpaikka-projektista

Tervetuloa vastaamaan Yhteinen työpaikka- projektiin liittyvään kyselyyn, joka on osa yamk-opintojani Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön aiheeni on Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittäminen.

Tämä kysely on suunnattu teille, KSO:n päälliköt, jotka tapasin henkilökohtaisesti Yhteinen työpaikka-projektin osalta touko-joulukuussa 2021. Tapaamisten tavoitteena oli tuoda teille riittävä tieto yhteiseen työpaikkaan liittyen, saada teiltä lisätietoa ja kehitysideoita, parantaa yhteisen työpaikan työturvallisuutta sekä ohjeistaa aiheen tiedon siirtymisen teiltä päälliköiltä työntekijöille.

Kyselytutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Toivon, että ehdit vastaamaan, sillä kyselystä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää niin työelämässä kuin opinnäytetyössä. Kysely on anonyymi eli vastaajan tiedot eivät selviä tutkijalle kyselyn missään vaiheessa. Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).

Kysely ei vie kauaa aikaa.

1. Ensimmäisen sivun Tausta- ja lähtötiedoissa on kuusi monivalintakysymystä, vastaukset tehdään helposti klikkaamalla.
2. Toisen sivun Projektin kysymyksissä on kahdeksan kysymystä, joista kuusi on monivalintakysymyksiä. Viimeiset kaksi avointa kysymystä ovat vapaaehtoista.

Kyselytutkimuksen vastausaika on 27.01.2022 saakka. Mikäli kyselylomakkeen täyttämisenä esiintyy ongelmia, olethan yhteydessä suoraan tutkijaan eli minuun.

Yhteistyöterveisin,
Tanja Taipale
Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu
ctata002@edu.xamk.fi
puh.

*Pakollinen

TAUSTA- JA LÄHTÖTIEDOT

1. Kuinka kauan olet ollut esihenkilö-tehtävissä KSO:lla? *

Merkitse vain yksi soikio.

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-20 vuotta
- yli 20 vuotta

2. Olin tämän projektin aikana *

Merkitse vain yksi soikio.

- Toimipaikan päällikkö (markknapäällikkö, myymäläpäällikkö, ravintolapäällikkö, liikennemyymäläpäällikkö, myyntipäällikkö, palvelupäällikkö tmv.)
- Ryhmäpäällikkö
- Johtotason henkilö
- Muu

3. Mitä työturvallisuuteen liittyvää koulutusta sinulla on? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Turvapassi
- Työturvallisuuskortti
- Työsuojeluvaltuutetun -tai päällikön kurssi
- Turvallisuusalan tutkintokoulutus
- Perehdytys työnantajalta
- Yksittäinen kurssi (esim. amk, liitto, opisto tms.)

Muu: _____

4. 4. Koen saaneeni riittävästi koulutusta työturvallisuuteen työni kannalta *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

5. 5. Tiedän esihenkilön vastuut ja velvollisuudet työsuojeluun ja turvallisuuteen liittyen *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

6. 6. Tiesin ennen projektia mitä yhteinen työpaikka tarkoittaa *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

YHTEINEN TYÖPAIKKA - PROJEKTIIN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

7. 7. Tiedän nykyään mikä on yhteinen työpaikka *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

8. 8. Olen tiedottanut/perehdyttänyt henkilökunnalleni seuraavat asiat *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Yhteistyökumppanien turvallisuusilmoitukset/havainnot raportoidaan STurvaan
- Yhteistyökumppanien työtaturmat raportoidaan STurvaan
- Huolto- ja korjaushenkilöiden tulee ilmoittautua saapuessaan toimipaikkaamme
- Kerromme toimipaikkamme erityisistä vaaroista ja riskeistä yhteistyökumppaneille
- Kaikki toimipisteessämme työskentelevät ulkopuoliset suorittavat sähköisen työturvallisuusperehdytyksen
- Harjoittelijat, taksvärkkiläiset, opiskelijat ja TETtiläiset suorittavat sähköiset työturvallisuusperehdytyksen ja toimipaikan päällikkö (tai hänen nimeämä henkilö) hoitaa sähköisen linkin harjoittelijalle.
- En mitään, sillä työntekijäni eivät kohtaa yhteistyökumppaneitamme

Muu: _____

9. 9. Millä tavalla perehdytit henkilökuntasi yhteisen työpaikan asioista? Valitse pääasiallinen tapa, yksi vaihtoehto. *

Merkitse vain yksi soikio.

- Henkilökuntapalaverissa
- Henkilökuntapalaveri Teamsin tms. kautta
- WorkPlace chat
- WorkPlace tiedote
- Sähköpostitse
- Laitoin tiedotteen toimipaikan info-taululle
- Henkilökohtaisesti
- En millään tavalla, työntekijäni eivät vielä tiedä asiasta
- Muu: _____

10. 10. Kuinka monta työntekijää perehdytit Yhteisen työpaikkaan liittyen? (kirjoita vastaus numerona esim. 7) *

11. Olen raportoinut Yhteisen työpaikan perehdytyksen STurvaan "Turvallisuus henkilöstöpalaverissa" -osiin *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei
 En vielä, teen sen myöhemmin

12. Mielestäni yhteinen työpaikka- projekti *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	Paljon	Riittävästi	Jonkin verran	Vähän	Ei lainkaan
Helpotti arkeani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisäsi tietottani työturvallisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paransi työturvallisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisäsi STurva ilmoitusten määriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aiheutti liikaa työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näkyi positiivisesti yhteistyökumppaneiden toimintatavoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Voisiko yhteisen työpaikan turvallisuutta vielä kehittää, jos niin miten?

14. Tähän voit kirjoittaa halutessasi palautetta projektiin tai kyselyyn liittyen:

Lopuksi haluan kiittää mahtavista kohtaamisista, hyvistä kysymyksistä ja kehitysideoista projektin parissa. Kiitos, että teet tärkeää työtä ja mahdollistat turvallisen työpaikan omille -ja yhteistyökumppaneille. Turvallista ja terveellistä vuotta 2022!

Kiitos vastaamisesta! Muistathan painaa vielä "Lähetä"-painiketta.
